Die arbeitsvertragliche Nachwirkung der Tarifverträge.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

einer

Hohen Juristischen Fakultät der Philipps-Universität Marburg

vorgelegt von

Karl Blaesing

Regierungsreferendar

Marburg (Lahn)

Buchdruckerei Franz Fischer, Kugelgasse 1 (am Kalbstor)

1926

Referent: Professor Dr. Schulz-Schaeffer

Meinen lieben Eltern

Inhaltsverzeichnis.

Verzeichnis der benutzten Literatur.

Zitelmann, Internationales Privatrecht.
Kaskel, Arbeitsrecht.
Oertmann, Arbeitsvertragsrecht.
Nipperdey, Beiträge zum Tarifrecht.
Hueck, Das Recht des Tarifvertrages. Handbuch des Arbeitsrechts. 3. Buch: Tarifrecht.
Sitzler, Tarifvertragsrecht.
Hoeniger, Jahrbuch des Arbeitsrechts.
Dechant, Der Kollektivvertrag nach österreichischem und deutschem Recht.
Goerrig, Das Arbeitsrecht in der Praxis, Band 1.
Pick u. Weigert, Die Praxis des Arbeitsrechts.
Matthaei, Grundriß des Arbeitsrechts.
Fritz Mantel u. Gustav Schneider, Das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
Kallee, Kartenauskunftei des Arbeitsrechts.
Wölbling, Neumann, Schulz, Arbeitsrechtliche Entscheidungen des Gewerbe- und Kaufmanns-Gerichts Berlin.
Reichsgerichtsentscheidungen in Zivilsachen.
Erdmann, Die Rechtslage nach Ablauf eines Tarifvertrages.
Zeitschriften: Juristische Wochenschrift.
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht.
Arbeitsrecht.
Gewerbe- und Kaufmannsgericht.
Das Schlichtungswesen.
Reichsarbeitsblatt.
Der Arbeitgeber.
Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht.
Deutsche Arbeit.
Magazin für Arbeitsrecht.
Die Industrie.
Zeitschrift des Gewerkschaftsbundes der Angestellten.

Kapitel I.

Einleitung.

§ 1.

Die Aufgabe.

Im arbeitsrechtlichen Schrifttum und in der gewerbegerichtlichen Rechtsprechung wird seit einigen Jahren eine Streitfrage sehr lebhaft erörtert, die sich mit der Rechtslage im Arbeitsvertrage nach Ablauf eines Tarifvertrages beschäftigt. Es handelt sich darum, ob die sogenannten normativen Bestimmungen des Tarifvertrages, die gemäß § 1 der Verordnung vom 23. 12. 1918[1]) in die Arbeitsverträge übergegangen sind und einen Teil ihres Inhalts ausmachen, mit dem Ablauf des Tarifvertrages ohne weiteres ihre Geltung verlieren, oder ob der Arbeitsvertrag bei Erlöschen des Tarifvertrages mit dem tarifgemäßen Inhalt weiterläuft, bis er selbst beseitigt oder abgeändert wird. War z. B. ein Arbeiter von seinem Arbeitgeber in tarifloser Zeit zu einem Stundenlohn von 80 Pfennigen eingestellt worden, brachte sodann ein Tarifvertrag für die Arbeitnehmergruppe, der dieser Arbeiter angehörte, einen Stundenlohn von 90 Pfennigen, und lief schließlich der Tarifvertrag nach einiger Zeit ab, so ist zweifelhaft, welchen Lohn der Arbeiter nunmehr fordern kann. Man unterscheidet drei verschiedene Ansichten: Die Einen meinen, der Tarifvertrag habe die ursprüngliche Lohnvereinbarung nur für die Zeit seiner eigenen Geltung beseitigt, so daß nach dem Erlöschen des Tarifvertrages auf Grund dieser ursprünglichen Abmachung wieder nur der Lohnsatz von 80 Pfennigen zu zahlen sei. Andere stehen auf dem Standpunkt, die Lohnfrage sei nach

1) RGBl. S. 1456 mit Abänderung vom 31. Mai 1920. RGBl. S. 1128.

Ablauf des Tarifvertrages ohne jede Regelung, so daß nach der Vorschrift des § 612 Abs. 2 BGB. der ortsübliche Lohn, der im vorliegenden Fall vielleicht nur 70 Pfennige beträgt, beansprucht werden könne. Die sogenannte Lehre von der arbeitsvertraglichen Nachwirkung des Tarifvertrages schließlich besagt, daß der Tarifvertrag bezüglich der Festsetzung der Lohnhöhe im Arbeitsvertrage nachwirke, da der Tariflohn kraft der durch § 1 der Verordnung vom 23. 12. 1918 festgelegten Unmittelbarkeitswirkung Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden und auch nach Wegfall des Tarifvertrages geblieben sei[2]). Diese Lehre kommt also zu dem Ergebnis, daß der Lohnanspruch in Höhe von 90 Pfennigen fortbestehe. Alle drei Ansichten werden im Schrifttum und in der Rechtsprechung vertreten, so daß die Rechtslage nach Ablauf eines Tarifvertrages in hohem Maße zweifelhaft ist. Die Lehre von der Nachwirkung der Tarifverträge, die ursprünglich fast allgemein anerkannt worden ist, wird neuerdings heftig bekämpft.

Aufgabe der vorliegenden Arbeit ist es nun, den gesamten Streitstoff darzustellen, zu den bisher im Schrifttum und in der Rechtsprechung vorgetragenen Ansichten über die Rechtslage nach Ablauf eines Tarifvertrages eingehend Stellung zu nehmen und festzustellen, ob und in welchem Umfange die normativen Bestimmungen eines Tarifvertrages nach seinem Ablauf in den Arbeitsverträgen weitergelten. Zum Schluß sollen die bisher zur künftigen gesetzlichen Regelung der Streitfrage veröffentlichten Vorschläge vorgetragen und auf ihre Zweckmäßigkeit hin untersucht werden.

---

2) Erdel (Gew.- u. Kfm.-Ger. 29 Sp. 135/136) unterscheidet von dieser arbeitsvertraglichen Nachwirkung die sog. tarifvertragliche Nachwirkung und versteht darunter die Weiterwirkung eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach dem Wegfall des zugrunde liegenden Tarifvertrages vor Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit. Der Ausdruck „Nachwirkung" ist aber hier nicht am Platze, da die eigentliche Wirkung (z. B. Unabdingbarkeit) noch garnicht erloschen ist. Diese Weitergeltung des Tarifvertrages ist ihrem Wesen nach daher von der arbeitsvertraglichen Nachwirkung des Tarifvertrages so verschieden, daß sie bei der folgenden Arbeit außer Betracht bleiben kann, zumal die Stellungnahme zu dieser Frage einzig und allein von der rechtlichen Beurteilung der Allgemeinverbindlichkeit abhängt, die mit Recht immer mehr im Sinne der Gesetzestheorie beantwortet wird.

Kapitel II.

Das Verhältnis des Tarifvertrages zum Arbeitsvertrage.

§ 2.

I. Inhalt, Rechtsnatur und Zweck des Tarifvertrages.

Bevor wir auf die Nachwirkung des Tarifvertrages zu sprechen kommen, muß die Rechtslage im Arbeitsvertrage während der Geltung eines Tarifvertrages geklärt werden. Hierzu bedarf es nach kurzen Ausführungen über Inhalt, Rechtsnatur und Zweck des Tarifvertrages (§ 2) vor allem einer eingehenden Untersuchung des Verhältnisses der Tarifnormen zu den Arbeitsverträgen, die ergeben soll, in welcher Weise die Arbeitsverträge durch die Tarifnormen inhaltlich beeinflußt werden (§ 3).

Der Tarifvertrag zerfällt in zwei Bestandteile, die voneinander unterschieden werden müssen, weil sie verschiedenartige Rechtswirkungen äußern. Der sogenannte obligatorische Teil enthält Vereinbarungen, die einzelne subjektive Rechte und Pflichten der Verbände begründen und ihre Haftung für die Einhaltung der übernommenen Verpflichtungen festlegen. Dieser Teil schafft unmittelbare Rechtsbeziehungen allein zwischen den Parteien des Tarifvertrages (Verbandstheorie). Nur indirekt besteht zwischen ihm und dem Arbeitsvertrag insofern eine Beziehung, als die Parteien des Arbeitsvertrages Mitglieder der den Tarifvertrag abschließenden Verbände sind, und die Verbände durch den schuldrechtlichen Teil des Tarifvertrages auch ohne ausdrückliche Bestimmung verpflichtet sind, ihre Mitglieder zur Durchführung der Tarifvertragsbestimmungen anzuhalten[1]). Der sogenannte normative Teil des Tarifvertrages enthält Arbeitsbedingungen, die für die zwischen den Mitgliedern der Verbände zustande gekommenen Arbeitsverträge maßgebend sein sollen. Nur zwischen diesem normativen Teil und den in seinen Geltungsbereich fallenden Einzel-

1) Bestritten; vgl. Nipperdey, Beiträge S. 28 ff., der mit der herrschenden Meinung nur dann eine allgemeine Durchführungsverpflichtung annimmt, wenn sie ausdrücklich im Tarifvertrag festgelegt worden ist.

verträgen besteht gemäß § 1 der Verordnung vom 23. 12. 1918 eine unmittelbare Rechtsbeziehung; daher ist es notwendig zu prüfen, welche Bestimmungen zum normativen Teil gehören.

Nach dem Wortlaut des § 1 der erwähnten Verordnung muß es sich um „Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen" handeln. Es scheiden sonach die Bestimmungen des Tarifvertrages aus, die das Rechtsverhältnis seiner eigenen Parteien zueinander regeln, die Rechte und Pflichten der Verbände begründen. Sie stellen keine Arbeitsbedingungen für die Einzelverträge dar. Man rechnet daher nur solche Bestimmungen des Tarifvertrages zum normativen Teil, die den Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge regeln und fähig sind, Bestandteile der Arbeitsverträge zu werden; denn die betreffenden Bestimmungen sollen nach dem Wortlaut des § 1 „an die Stelle" unwirksamer Vereinbarungen der Parteien der Einzelverträge „treten" also Bestandteil dieser Verträge werden. Hierhin gehören also z. B. Bestimmungen, die Lohnhöhe, Urlaubsfrage, Art der Arbeit, Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung von Gratifikationen und dergleichen regeln. Dagegen ist neuerdings in der Rechtsprechung[1a]) zu Unrecht eine tarifliche Vereinbarung, die die Dauer der Kündigungsfrist für den Tarifvertrag festlegt als zum normativen Teil gehörig betrachtet und daraus gefolgert worden, daß die Kündigung des Tarifvertrages zugleich als eine Kündigung der im Arbeitsvertrage geltenden Tarifbedingungen anzusehen sei. Die Unrichtigkeit dieser Ansicht ergibt sich daraus, daß die fragliche Bestimmung den vorher genannten Anforderungen nicht entspricht[2]); denn sie regelt nicht das Rechtsverhältnis der Einzelparteien, sondern das der Verbände, indem sie feststellt, in welcher Frist diese sich von dem Tarifvertrage

---

1a) Gew.-Ger. Pforzheim vom 25. 2. 1924, N. Z. f. A. Jhrg. 4 Sp. 300; Gew.-Ger. Zweibrücken vom 20. 3. 22, N. Z. f. A. Jhrg. 4 Sp. 300; Kaufm.-Ger. Fürth 21. 12. 23, N. Z. f. A. Jhrg. 4 Sp. 301; vgl. noch Gew.-Ger. Bonn, Kaufm.-Ger. Hamburg, Gew.-Ger. Köln, bei Erdmann: Die Rechtslage nach Ablauf eines Tarifvertrages S. 15 Anm. 8.

2) So herrschende Meinung. Vgl. z. B. Kaskel N. Z. f. A. Jhrg. 2 Sp. 399, Nikisch N. Z. f. A. Jhrg. 5 Sp. 70, Erdmann a. a. O. S. 27. Siehe auch Gew.-Ger. Berlin bei Wölbling, Neumann u. Schulz: Arbeitsrechtliche Entscheidungen S. 287.

sollen frei machen können. Sie ist aber auch nicht geeignet, Bestandteil des Arbeitsvertrages zu werden. Alles was zum normativen Teil des Tarifvertrages gehören, d. h. Bestandteil des Arbeitsvertrages werden soll, müßte auch von den Einzelparteien vereinbart werden können. Sind doch die von den Verbänden geschaffenen Arbeitsbedingungen nur ein Ersatz für das, was die Einzelparteien früher selbst zum Inhalt ihres Vertrages machten. Eine Vorschrift, die die Kündigungsfrist für den Tarifvertrag festlegt, könnte niemals im Arbeitsvertrage, sondern nur im Tarifvertrage vorgesehen werden. Eine solche Kündigungsbestimmung muß daher zum obligatorischen Teil des Tarifvertrages gerechnet werden[3]). Im Gegensatz dazu gehört die tarifliche Festlegung der Kündigungsfrist für den Arbeitsvertrag als eine generelle das Verhältnis der Einzelparteien betreffende objektive Norm zum normativen Teil.

Der obligatorische und der normative Teil des Tarifvertrages sind zwar formell in einem einheitlichen Vertrage vereinigt, wenn sie auch trotz ihrer wirtschaftlichen und rechtlichen Zusammengehörigkeit — keiner von beiden Teilen darf fehlen — ihrem Wesen nach voneinander zu unterscheiden und ganz verschiedenartigen Rechtsgrundsätzen zu unterstellen sind. Der Tarifvertrag ist daher auch hinsichtlich seiner Rechtsnatur nicht als ein einheitliches Geschäft zu beurteilen[4]). Er ist „teilweise ein schuldrechtlicher subjektive Rechte und Pflichten begründender, entgegengesetzte Interessen ausgleichender Vertrag, teilweise eine sogenannte Vereinbarung, ein rechtsverbindlicher Normenvertrag"[5]) d. h. ein Vertrag, durch den kraft besonderer gesetzlicher Vorschrift objektive Normen für eine größere unbestimmte Anzahl von Arbeitsverhältnissen geschaffen werden[6]).

---

3) Vgl. aber noch Hueck, Handbuch des Arbeitsrechts, Buch 3 S. 24; Er will diese Kündigungsbestimmungen zwar nicht wie die herrschende Meinung zum obligatorischen Teil, sondern zu einer besonderen Gruppe, jedenfalls aber — und das ist wesentlich — nicht zum normativen Teil rechnen.

4) Kaskel, Arbeitsrecht S. 15.

5) Nipperdey, Beiträge zum Tarifrecht S. 138 Anm. 86.

6) Näheres über die Rechtsnatur des Tarifvertrages siehe Kaskel und Nipperdey a. a. O.

Im Wirtschaftsleben spielt der Tarifvertrag eine große Rolle. Früher überließ man den Einzelparteien bei der inhaltlichen Gestaltung ihrer Verträge im weitesten Maße Freiheit, die nur zum geringen Teil durch Schaffung zwingender Gesetzesvorschriften (z. B. in der Gewerbeordnung und im Bürgerlichen Gesetzbuch) zum Schutze der Arbeitnehmer Einschränkung erfuhr. Die rechtliche Freiheit des Arbeitnehmers wurde aber tatsächlich durch die wirtschaftliche Übermacht des Arbeitgebers sehr eingeengt, so daß die Festsetzung der Arbeitsbedingungen in der Hauptsache von dem Arbeitgeber getroffen wurde. Um das zu vermeiden, übernahmen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen — also wirtschaftlich sich die Wage haltende Kräfte — die Festlegung der Arbeitsbedingungen in sogenannten Tarifverträgen, die jedoch die Arbeitsverträge nur vermöge eines dahingehenden übereinstimmenden Willens der Einzelparteien beeinflußten. Dieser Zustand konnte nur ein Übergangsstadium sein; denn dem Zweck, einheitliche und zu Gunsten der Arbeitnehmer zwingende Arbeitsbedingungen zu schaffen, wurde ein solcher Tarifvertrag nur unvollkommen gerecht, da immer noch die Entscheidung darüber, ob die Tarifbedingungen dem Arbeitsvertrage zugrunde gelegt werden sollten oder nicht, bei den zwar rechtlich, nicht aber wirtschaftlich gleich starken Parteien des Arbeitsvertrages lag. Daher machte die Verordnung vom 23. 12. 1918 den Übergang der Tarifbestimmungen in die Einzelverträge von dem Willen der Einzelparteien unabhängig und sicherte zu Gunsten der Arbeitnehmer die Unabdingbarkeit dieser Arbeitsbedingungen. Der Tarifvertrag der Verordnung vom 23. 12. 1918 ist somit unzweifelhaft ein Ausdruck jener Strömung, die an die Stelle des individualistischen Arbeitsrechts das kollektivistische setzen will. Die inhaltliche Gestaltung der Arbeitsverträge wird nicht mehr von den Parteien dieser Verträge, sondern im weitesten Umfange von Berufsvereinigungen vorgenommen. Die Parteien des Arbeitsvertrages entscheiden jetzt nur noch, ob sie das Arbeitsverhältnis eingehen wollen. Ist es eingegangen, so gelten in ihm ohne weiteres die generellen Arbeitsbedingungen des Tarifvertrages.

§ 3.

2. Der Einfluß der Tarifnormen auf die inhaltliche Gestaltung des Arbeitsvertrages.

Im Rahmen einer Arbeit über die Nachwirkung der Tarifverträge verdient nun besonders eingehende Beachtung das Verhältnis zwischen dem normativen Teil des Tarifvertrages und den Arbeitsverträgen. Wie schon oben erwähnt wurde, enthält dieser Teil Arbeitsbedingungen (die sogenannten Tarifnormen), die in den Einzelverträgen maßgebend sein sollen. Sie gehen kraft besonderer gesetzlicher Vorschrift unabhängig vom Willen der Einzelparteien in die Arbeitsverträge über und gelten darin ebenso, als wenn sie von den Einzelparteien vereinbart worden wären. Wegen dieser Eigenschaft der Tarifnormen spricht man fast allgemein davon, daß der normative Teil des Tarifvertrages für die Arbeitsverträge „Rechtsquelle" sei, objektives Recht enthalte[1]) oder doch aber wie objektives Recht auf die Arbeitsverträge wirke. Über die rechtliche Eigenart dieser im Rechtsleben ganz neuartigen „Rechtsquelle" herrscht nun nach zwei Richtungen Streit. Einmal besteht Unklarheit darüber, wie man die Entstehung der Tarifnormen rechtlich beurteilen soll, wie diese eigenartige Rechtsquelle ihrer Herkunft nach in die Reihe sonstiger Rechtsquellen einzugliedern ist. Insoweit kann der Streit in dem vorliegenden Zusammenhang außer Betracht bleiben; denn es ist für die Entscheidung der Nachwirkungsstreitfrage unerheblich, ob diese „Rechtsquelle" als eine staatliche Rechtsverordnung im Sinne Dechants[2]), als ein mittelbares Staatsgesetz im Sinne Erdels[3]), als ein autonomes Gesetz[4]), als ein privat-

1) So die durchaus herrschende Meinung: Kaskel, Neues Arbeitsrecht S. 16, Tarifbruch S. 8/9; Matthaei S. 72; Hedemann J. W. Jhrg. 50 S. 309; Nipperdey, Beiträge S. 138; Oertmann, Arbeitsvertragsrecht S. 72/73; Hersfeld, Arbeitsrecht Jhrg. 6 Sp. 113, Sp. 115.

2) Der Kollektivvertrag nach österreichischem und deutschem Recht S. 34 ff., 60. Dagegen Kaskel, Arbeitsrecht S. 15.

3) Arbeitsrecht Jhrg. 12 Sp. 411/412.

4) Molitor, Arbeitsrecht Jhrg. 11 Sp. 171/172; Oertmann, Schlichtungswesen Jhrg. 6 S. 181.

rechtlicher Vertrag[5]) oder aber als eine Vereinbarung[6]) im Sinne eines rechtsverbindlichen Normenvertrages anzusehen ist[7]). Selbst wenn man zweifelsfrei bewiesen hätte, daß die Tarifnormen als Normen unmittelbar oder mittelbar staatlichen Rechts, als Normen autonomen Rechts, oder aber als vereinbarte Normen zu bezeichnen sind, wäre für das richtige Verständnis ihres Einflusses auf die inhaltliche Gestaltung der Arbeitsverträge nichts gewonnen. Wohl aber muß eine andere Streitfrage entschieden werden, die im Zusammenhang mit der Nachwirkungslehre entstanden ist: Es handelt sich darum, ob die Tarifnormen in ihrer Beziehung zu den Einzelverträgen völlig übereinstimmen mit den von Zitelmann[8]) so genannten Normen zwingend ergänzenden Rechts. Bisher nahm man ganz allgemein an, die Tarifnormen würden vermittels der im § 1 der Verordnung vom 23. 12. 1918 festgelegten Unmittelbarkeitswirkung Bestandteil des Arbeitsvertrages, genau so als ob die Einzelparteien sie durch ihre Vereinbarung zum Inhalt des Vertrages gemacht hätten. Neuerdings ist nun verschiedentlich[9]) die Ansicht vertreten worden, die Tarifnormen seien in jeder Beziehung als zwingend ergänzende Rechtssätze im Sinne Zitelmanns anzusehen, von denen feststeht, daß sie — ohne Bestandteil der Verträge zu werden — die Verpflichtungen der Vertragsparteien unmittelbar kraft ihrer Eigenschaft als Rechtsnormen, gewissermaßen von außen, regeln.

Daher muß festgestellt werden, in welcher Weise die Tarifnormen auf die Arbeitsverträge einwirken.

Für die Beurteilung der Rechtsbeziehungen zwischen den Tarifnormen und den Arbeitsverträgen ist maßgebend § 1 der Verordnung vom 23. 12. 1918. Er lautet:

„Sind die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern

---

5) Hueck, Das Recht des Tarifvertrages S. 26, 27, 35.

6) Nipperdey, Beiträge S. 138; so auch Herschel, Deutsche Arbeit Jhrg. 10 S. 87; Kaskel, Arbeitsrecht S. 16 Anm. 1.

7) Ich halte die Ansicht Nipperdeys (Nr. 6) für richtig.

8) Internationales Privatrecht Bd. 2 S. 421 ff.

9) Göppert, Der Arbeitgeber Jhrg. 15 S. 259/260; Oertmann, Schlichtungswesen Jhrg. 6 S. 182; Vanselow, N. Z. f. A. Jhrg. 6 Sp. 14—16.

durch schriftlichen Vertrag geregelt (Tarifvertrag), so sind Arbeitsverträge zwischen den beteiligten Personen insoweit unwirksam, als sie von der tariflichen Regelung abweichen. Abweichende Vereinbarungen sind jedoch wirksam, soweit sie im Tarifvertrage grundsätzlich zugelassen sind, oder soweit sie eine Änderung der Arbeitsbedingungen zu Gunsten des Arbeitnehmers enthalten, und im Tarifvertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind. An die Stelle unwirksamer Vereinbarungen treten die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages.

Beteiligte Personen im Sinne des Absatz 1 sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vertragsparteien des Tarifvertrages oder Mitglieder der vertragschließenden Vereinigungen sind oder bei Abschluß des Arbeitsvertrages gewesen sind oder die den Arbeitsvertrag unter Berufung auf den Tarifvertrag abgeschlossen haben."

Man kann die hier niedergelegten Wirkungen der Tarifnormen auf den Einzelarbeitsvertrag als Zwangsnormwirkungen[10]) bezeichnen und versteht darunter die Wirkungen der Unmittelbarkeit und der Unabdingbarkeit.

Die Unmittelbarkeitswirkung besagt, daß der einzelne Arbeitsvertrag unabhängig vom Willen der Parteien dieses Vertrages ohne weiteres den Bestimmungen des Tarifvertrages untersteht. Sah z. B. ein Arbeitsvertrag einen Stundenlohn von 80 Pfennigen vor, und kam nun ein Tarifvertrag zustande, der einen Stundenlohn von 90 Pfennigen festsetzte, so gilt in den Arbeitsverträgen vom Zustandekommen des Tarifvertrages ab ein Stundenlohn von 90 Pfennigen. Das ergibt sich aus der Vorschrift daß „Arbeitsverträge zwischen den beteiligten Personen insoweit unwirksam sind, als sie von der tariflichen Regelung abweichen", und aus dem letzten Satz des Absatz 1, wonach „an die Stelle unwirksamer Vereinbarungen der Parteien des Einzelvertrages die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages treten".

Insoweit herrscht über die Unmittelbarkeitswirkung sowohl im Schrifttum wie in der Rechtsprechung Einigkeit. Der Streit betrifft allein die Frage, wie sich diese Unmittel-

10) Dechant a. a. O. S. 120.

barkeitswirkung vollzieht. Die Einen [11]) sagen, die tariflichen Arbeitsbedingungen seien in den Arbeitsvertrag übergegangen und Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden. Sie bezeichnen wohl auch im allgemeinen die Tarifnormen als Rechtsnormen, wollen aber damit nicht sagen, daß es sich hier um völlig gleiche rechtliche Erscheinungen handelt. Sie halten die Tarifnormen für eine Abart staatlicher Rechtsnormen, die aus der eigenartigen Rechtsquelle der Vereinbarung der Berufsverbände stammend nur gesetzesähnlich auf die Arbeitsverträge wirken, bezüglich dieser Wirkung vor allem nach Wortlaut und Sinn des § 1 der Verordnung vom 23. 12. 1918 und erst in zweiter Linie nach allgemeinen Grundsätzen über Normwirkungen zu beurteilen sind [12]). Die Anderen [13]) meinen, § 1 habe die Tarifnormen zu Normen zwingend ergänzenden Rechts gemacht, die die Verpflichtungen der Einzelparteien unmittelbar, gewissermaßen von außen, kraft ihrer Eigenschaft als Rechtsnormen regeln, zu ihrer Geltung im Arbeitsvertrage des Umwegs über einen fingierten oder diktierten Vertragswillen nicht bedürften und daher nicht Inhalt oder Bestandteil des Arbeitsvertrages würden. Die Vertreter dieser Ansicht wollen die Tarifnormen in jeder Weise wie Normen zwingend ergänzenden Rechts (z. B. § 617 BGB., § 471 HGB.) behandeln. Normen zwingend ergänzenden Rechts sind Normen, „welche innerhalb des gültigen Rechtsgeschäfts gewisse Rechtsfolgen in zwingender Art positiv anordnen. Sie geben bestimmte rechtliche Anordnungen für eine Frage, die innerhalb des Rechtsgeschäfts der Beantwortung bedarf. Hatten die Vertragsparteien etwas anderes angeordnet, so ist diese Anordnung nichtig, weil ihr die Sanktion versagt ist. In die dann entstehende Lücke tritt ergänzend die Bestimmung der Rechtsordnung [13a])".

---

11) Kaskel, N. Z. f. A. Jhrg. 4 Sp. 130; Hueck, Tarifrecht S. 50, N. Z. f. A. Jhrg. 6 Sp. 155/156; Erdel, Gew.- u. Kaufm.-Ger. Jhrg. 29 Sp. 136, Jhrg. 30 Sp. 307, Schlichtungswesen Jhrg. 7 S. 163; Erdmann a. a. O. S. 17; Pröbsting, Arbeitsrecht Jhrg. 12 Sp. 813/814; Nipperdey a. a. O. S. 1 ff.

12) So auch Hueck N. Z. f. A. Jhrg. 6 Sp. 155.

13) Göppert, Der Arbeitgeber Jhrg. 15 S. 259/260; Oertmann, Schlichtungswesen Jhrg. 6 S. 182; Banselow, N. Z. f. A. Jhrg. 6 Sp. 15/16.

13a) Zitelmann, Internationales Privatrecht Bd. 2 S. 421/422.

Es kann und soll nicht bestritten werden, daß die Normen zwingend ergänzenden Rechts nicht als mittelbarer Geschäftsbestandteil gewertet werden dürfen, d. h. nicht Bestandteil des Arbeitsvertrages werden[14]. Weiter ist unverkennbar, daß eine gewisse Ähnlichkeit zwischen den Tarifbestimmungen und den zwingend ergänzenden Rechtsnormen besteht. Ein Beweis dafür, daß die Tarifnormen in vollem Umfange Normen zwingend ergänzenden Rechts im Sinne Zitelmanns sind und ausschließlich den für diese geltenden Rechtssätzen unterliegen, ist von den Vertretern dieser Ansicht nicht erbracht worden. Nachdem sie die Rechtswirkung einer solchen Rechtsnorm im einzelnen dargelegt haben, stellen sie nur fest, daß ebenso die Wirkung der Tarifnormen zu beurteilen sei[15]. Bekanntlich hat nun aber die Verordnung vom 23. 12. 1918 nicht etwa ausgesprochen, daß die normativen Bestimmungen des Tarifvertrages Rechtsnormen seien. Vielmehr hat sie nur die Wirkungen der Unmittelbarkeit und der Unabdingbarkeit festgelegt, woraus die Wissenschaft dann die Folgerung gezogen hat, die Tarifnormen seien ihrer Natur nach Rechtsnormen oder doch aber wie solche zu behandeln. Wie Hueck[16] zutreffend darlegt, ist bei dieser Sachlage eine gewisse Vorsicht am Platze, wenn man nun umgekehrt aus der Rechtsnatur der Tarifnormen Folgerungen herleiten will. „Man darf sich dabei zum mindesten nicht mit der Verordnung vom 23. 12. 1918 in Widerspruch setzen"[17]. Will man daher hier zu einer richtigen Lösung kommen, so wird man von der Auslegung der maßgebenden Sätze des § 1 der genannten Verordnung ausgehen müssen.

Der Wortlaut spricht dafür, daß die Tarifbestimmungen Inhalt des Arbeitsvertrages werden. Die Bestimmungen des Arbeitsvertrages, die von der tariflichen Regelung abweichen, sind „unwirksam". Wo sie bisher standen, ist nunmehr eine

---

14) Nähere Literatur über das Verhältnis zwingend ergänzender Normen zu dem Parteiwillen bei Oertmann a. a. O. III S. 182.

15) Vergl. dazu Herschel, Deutsche Arbeit Jhrg. 10 S. 86; Oertmann, Schlichtungswesen Jhrg. 6 S. 182/183; Göppert, ebenda Jhrg. 7 S. 99/100 Fußnote 3.

16) N. Z. f. A. Jhrg. 6 Sp. 154/155.

17) Hueck, N. Z. f. A. Jhrg. 6 Sp. 155.

Lücke. Wenn nun „an die Stelle" dieser unwirksamen Bestimmungen die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages „treten" sollen, so kann das doch nur heißen, daß sie das werden, was bisher die Bestimmungen des Arbeitsvertrages waren, nämlich Inhalt des Arbeitsvertrages. Die durch den Wegfall der ausgeschalteten Einzelvereinbarungen entstandene Lücke wird eben gemäß dem Willen des Gesetzgebers dadurch ausgefüllt, daß die Tarifnormen als gesetzlicher Zwangsinhalt in den Arbeitsvertrag eingehen. Einen anderen Sinn können diese Worte nicht haben. Wozu wären auch sonst die Worte „An die Stelle unwirksamer Vereinbarungen treten die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages" bestimmt? So heißt es z. B. in dem erwähnten § 471 HGB. nach den Worten „Bestimmungen, welche dieser Vorschrift zuwiderlaufen, sind nichtig" doch auch nicht: „An die Stelle treten die entsprechenden Bestimmungen dieses Gesetzes"[18]). Das rechtfertigt die Annahme, daß es seine besondere Bedeutung hat, wenn die fragliche Verordnung die Worte „An die Stelle usw." ausdrücklich aufgenommen hat[18]). Nun wird allerdings häufig darauf hingewiesen[19]), der Wortlaut der ersten Verordnungen der Nachkriegszeit, zu denen auch die Verordnung über Tarifverträge gehört, sei nicht so sorgfältig durchgearbeitet, daß man darauf die Richtigkeit einer Ansicht stützen könne. Man müsse hier noch mehr als sonst vom Buchstaben des Gesetzes zu seinem wirklichen Sinn vordringen. Hueck[20]) hat demgegenüber mit Recht darauf hingewiesen, daß diese gewiß richtigen Tatsachen nicht dazu führen dürften, eine Theorie, die sich an den Gesetzeswortlaut anlehnt, um deswillen von vornherein als verdächtig anzusehen. Mit Recht fordert er, daß wer einer Gesetzesbestimmung eine vom Wortlaut abweichende Auslegung geben will, seinerseits den Beweis für die Richtigkeit seiner Meinung antrete. Ein Beweis, daß die bisher allgemein anerkannte Auslegung mit dem Sinn der Vorschrift in Widerspruch stehe, ist bisher nicht erbracht worden. Übrigens findet diese Auslegung des Wortlauts eine Bestätigung, wenn man die geschichtliche

---

18) Erdel, Schlichtungswesen Jhrg. 7 S. 162. So auch Erdmann a. a. O. S. 41.

19) Vergl. z. B. Vanselow, N. Z. f. A. Jhrg. 6 Sp. 13/14.

20) N. Z. f. A. Jhrg. 6 Sp. 153.

Entwicklung des Tarifvertragswesens verfolgt, und sich klar macht, welchen Sinn die Neuregelung des Tarifvertragsrechts durch die Verordnung vom 23. 12. 1918 eigentlich hat. Bekanntlich ist der Tarifvertrag aus dem gewöhnlichen bürgerlich-rechtlichen Vertrag hervorgegangen. Man konstruierte ihn früher entweder als Vertrag zugunsten Dritter oder man nahm an, daß die Verbände ihn zugleich als gesetzliche Vertreter der Einzelparteien abgeschlossen hätten. Fehlten für das Eine oder das Andere Anhaltspunkte, so galten die Tarifbestimmungen im Arbeitsvertrage nur, soweit die Einzelparteien bei dem Abschluß ihres Vertrages darauf Bezug genommen hatten. Jedenfalls war kein Zweifel darüber, daß die Bestimmungen des Tarifvertrages auf einem dieser Wege in den Arbeitsvertrag eingeführt und Bestandteile desselben wurden. Man ist sich aber weiter klar darüber, daß das Verhältnis zwischen Tarifvertrag und Arbeitsvertrag den wirtschaftlichen und sozialen Bedürfnissen nicht gerecht wurde, weil die Entscheidung darüber, ob und inwieweit die tariflichen Arbeitsbedingungen in dem Arbeitsvertrage gelten sollten oder nicht, noch in zu weitem Maße bei den zwar rechtlich, nicht aber wirtschaftlich gleich starken Einzelparteien lag. Diesem Übelstand hat dann die genannte Verordnung abgeholfen, indem § 1 den zwingenden und vom Willen der Einzelparteien unabhängigen Übergang der Tarifbestimmungen in die Arbeitsverträge festlegte. Daran, daß die Tarifbestimmungen Bestandteil des Arbeitsvertrages werden, hat die Verordnung offenbar nichts ändern wollen. Dazu lag ja auch gar kein wirtschaftliches Bedürfnis vor[21]). Vielmehr war der wirtschaftlich am meisten erstrebenswerte Zustand doch wohl der, daß die von den Parteien des Tarifvertrages als angemessen vereinbarten Arbeitsbedingungen in den Arbeitsverträgen genau so gelten, wie wenn sie von den Einzelparteien vereinbart worden wären, daß sie nach dem Übergang aus dem Tarifvertrage in die Arbeitsverträge — von der Unabdingbarkeit abgesehen — das rechtliche Schicksal der nicht ausgeschalteten Einzelvereinbarungen teilen, also auch wie diese Bestandteil des Arbeitsvertrages werden. Wie man angesichts dieser rechtsgeschicht-

---

21) So auch Hueck N. Z. f. A. Jhrg. 6 Sp. 156; Herschel, Deutsche Arbeit Jhrg. 10 S. 87.

lichen Entwicklung der Tarifverträge behaupten kann, „die Auffassung, daß die Tarifnormen Bestandteil der Arbeitsverträge werden, sei eine unnötige Konstruktion, die wohl durch eine Nachwirkung der Vertretungstheorie zu erklären sei“ [22]), bleibt unverständlich, da die rechtsgeschichtliche Linie vom gewöhnlichen bürgerlich-rechtlichen Vertrag zum jetzigen Tarifvertrag es durchaus gerechtfertigt erscheinen läßt anzunehmen, daß die Tarifbestimmungen Bestandteil des Arbeitsvertrages werden sollen. Wir können uns nicht denken, daß die Verordnung vom 23. 12. 1918 aus den Tarifverträgen regelrechte Normen zwingend ergänzenden Rechts im Sinne Zitelmanns hat machen wollen. Es kam wohl der Verordnung nur darauf an, die von den Parteien des Tarifvertrages als angemessen festgelegten Arbeitsbedingungen unabhängig vom Willen der Parteien des Arbeitsvertrages in die Arbeitsverträge zu überführen, d. h. die Tarifnormen zwingend eingreifen zu lassen, indem sie unsoziale Bestimmungen des Arbeitsvertrages vernichten und sich selbst zwangsweise an ihre Stelle setzen [23]).

War es sonach nicht zweifelhaft, daß nach früherem Recht die Bestimmungen des Tarifvertrages, soweit sie in die Arbeitsverträge übergingen, Bestandteil derselben wurden, so folgt daraus, daß das nach der Verordnung vom 23. 12. 1918 erst recht der Fall ist.

Diese Lösung steht mit dem Sinn des Tarifvertrages in völligem Einklang. Man ist sich klar darüber, daß der Inhalt der Arbeitsverträge von den Einzelparteien nur zum unwesentlichen Teil, in der Hauptsache aber dadurch ausgefüllt wird, daß die tarifvertraglich festgelegten Arbeitsbedingungen vermittels der im § 1 festgelegten Zwangsnormwirkung in den Arbeitsvertrag übergehen. Auch das deutet dahin, daß die überführten Bestimmungen des Tarifvertrages das rechtliche Schicksal der nicht ausgeschalteten Bedingungen des Arbeitsvertrages teilen.

Diese Ansicht findet schließlich eine überraschende Bestätigung, wenn man vergleichsweise die dem § 1 der erwähnten Verordnung entsprechenden Vorschriften des österreichischen und schweizerischen Rechts heranzieht. § 14 Absatz 1 des österreichischen Gesetzes vom 18. 12. 1919 über Einigungsämter und

22) Göppert, Der Arbeitgeber Jhrg. 15 S. 260.

23) Herschel, Deutsche Arbeit Jhrg. 10 S. 87.

kollektive Arbeitsverträge[24]) lautet: „Von dem auf die Kundmachung nachfolgenden Tage angefangen, gelten innerhalb des Geltungsbereichs des Kollektivvertrages dessen Bestimmungen als Bestandteil jedes Vertrages, der zwischen einem Arbeiter oder Angestellten abgeschlossen wurde". Hier ist also völlig eindeutig angeordnet, daß die Tarifnormen als Bestandteil der Arbeitsverträge gelten sollen. Es kommt also dem österreichischen Gesetz nicht darauf an, für die Arbeitsverträge in den Tarifverträgen Normen zwingend ergänzenden Rechts zu schaffen. Vielmehr sollen die tariflichen Arbeitsbedingungen in den Arbeitsverträgen die gleiche Stellung haben, wie die nicht ausgeschalteten Einzelvereinbarungen[25]). Ähnlich wie im deutschen Recht heißt es in Artikel 323 Absatz 2 des Schweizer Obligationenrechts, daß die nichtigen Bestimmungen des Arbeitsvertrages durch diejenigen des Gesamtarbeitsvertrages „ersetzt" werden, womit auch wieder gesagt werden soll, daß da, wo bisher die nichtige Einzelvereinbarung stand, nunmehr die entsprechende Bestimmung des Tarifvertrages stehen soll. Diese wörtliche Auslegung ist hier umsomehr berechtigt, als man beim Schweizer Obligationenrecht nicht sagen kann, daß es sich um eine wenig sorgfältig redigierte Gesetzgebung handle[26]). Beide Gesetze lassen erkennen, daß sie den sogenannten Tarifnormen eine andere Wirkung beilegen wollen, als sie Rechtsnormen schlechthin haben. Die Tarifnormen sollen nicht wie Rechtsnormen die Verträge nur von außen regeln, sondern darüber hinaus die nichtigen Einzelvereinbarungen „ersetzen" und „als Bestandteile" der Arbeitsverträge „gelten", was übrigens in Österreich und in der Schweiz ebenso wie in Deutschland aus der oben geschilderten geschichtlichen Entwicklung der Tarifverträge zu erklären ist. Dieses für das österreichische und schweizerische Recht unstreitige Ergebnis kann nun aber für das deutsche Recht verwertet werden, weil alle drei Gesetze den gleichen Sinn ergeben und nicht anzunehmen ist, daß die drei verschiedenen Wortfassungen den wirklichen Sinn des Gesetzes verbergen sollten[27]. Ebenso wie nach

24) A. G. Bl. 1920 Nr. 16.

25) So auch Herschel, Deutsche Arbeit Jhrg. 10 S. 86/87.

26) Hueck, N. Z. f. A. Jhrg. 6 Sp. 154.

27) Hueck, N. Z. f. A. Jhrg. 6 Sp. 153.

österreichischem und schweizerischem Recht unterscheiden sich auch nach deutschem Recht die Tarifnormen in ihrer Wirkung auf die Verträge von den Normen zwingend ergänzenden Rechts, weil sie vermittels der im § 1 der Verordnung vom 23. 12. 1918 festgelegten Unmittelbarkeitswirkung in die Arbeitsverträge eingehen und Bestandteil derselben werden.

Es handelt sich hierbei um ein Eingehen im Sinne objektiven Rechts, nicht im Sinne subjektiven Vertragswillens. Damit erledigt sich auch ein Hauptargument Oertmanns gegen die hier vertretene herrschende Meinung.

Wenn — so sagt Oertmann[28]) — die Tarifbestimmungen regelrecht Bestandteil des Arbeitsvertrages würden, dann müsse ein Irrtum des Arbeitgebers über den Inhalt der Tarifnormen als Geschäftsirrtum im Sinne des § 119 BGB. und damit als Anfechtungsgrund bewertet werden. Damit sei dann den Einzelparteien ein bequemes Mittel in die Hand gegeben, um sich in vielen Fällen der Herrschaft einer als unangenehm empfundenen normativen Bestimmung zu entziehen. Dabei übersieht aber Oertmann, daß ein solches Anfechtungsrecht unter anderem auch voraussetzen würde, daß die Bestimmungen des Tarifvertrages über den Willen der Parteien des Arbeitsvertrages in diesen eingingen. Es ist aber gerade eine Errungenschaft der Verordnung über Tarifverträge, daß der Verpflichtungswille der Einzelparteien auf den Inhalt der Tarifnormen für die Wirkung dieser Normen gegenüber den Arbeitsverträgen keine Rolle spielt, da die Tarifnormen gesetzesähnlich in den Arbeitsvertrag eingehen[29]). Das geht unter anderem auch schon daraus hervor, daß nach § 1 Absatz 2 das Beteiligtsein am Tarifvertrage, d. h. die Unterstellung unter seine Wirkungen, nur von der Tatsache abhängt, daß die Einzelparteien entweder selbst Parteien des Tarifvertrages oder aber Mitglieder der diesen abschließenden Verbände sind.

Abschließend läßt sich zu der Frage, wie die Unmittelbarkeitswirkung sich vollzieht, sagen:

---

28) Schlichtungswesen Jhrg. 6 S. 182.

29) So die herrschende Meinung: Erdel, Gew.- u. Kaufm.-Ger. Jhrg. 30 Sp. 306/307, Arbeitsrecht Jhrg. 12 Sp. 402; Molitor, N. Z. f. A. Jhrg. 3 Sp. 41; Nipperdey, Beiträge zum Tarifrecht S. 1.

Die Tarifnormen decken sich nicht völlig mit den aus staatlichen Rechtsquellen stammenden Normen zwingend ergänzenden Rechts. Der Wortlaut des § 1 der Verordnung vom 23. 12. 1918, der Sinn dieser Vorschrift, die rechtsgeschichtliche Entwicklung des Tarifvertragswesens und ein Vergleich mit den entsprechenden Vorschriften des österreichischen und schweizerischen Rechts zeigen vielmehr, daß sie im Gegensatz zu staatlichen Normen zwingend ergänzenden Rechts — wie schon vor der erwähnten Verordnung — so auch jetzt Bestandteil des Arbeitsvertrages werden, d. h. — von ihrer Unabdingbarkeit abgesehen — das Schicksal der nicht ausgeschalteten Einzelvereinbarungen teilen.

Die zweite Wirkung der Tarifnormen ist die der Unabdingbarkeit. Sie bedeutet, daß Einzelvereinbarungen, die darauf hinausgehen, gegenüber den Bestimmungen des Tarifvertrages etwas dem Arbeitnehmer Ungünstigeres festzulegen, nichtig sind. Selbst wenn also in dem erwähnten Beispiel Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich weiter auf einen Stundenlohn von 80 Pfennigen einigen, so entsteht[30]) für den Arbeitnehmer ein rechtlicher Anspruch auf 90 Pfennige. Soweit das Vereinbarte tarifwidrig ist, gilt es mithin als gestrichen und durch die Bestimmungen des Tarifvertrages ersetzt.

Das Verhältnis der Tarifnormen zu den Arbeitsverträgen läßt sich demnach wie folgt zusammenfassen:

Obwohl der Tarifvertrag seiner Entstehung nach als ein Vertrag im weiteren Sinne beurteilt werden muß, ist die eigenartige Einwirkung der Tarifnormen auf die Arbeitsverträge nicht als eine vertragliche Rechtswirkung anzusehen oder zu erklären. Andererseits stimmt diese sogenannte Zwangsnormwirkung auch nicht völlig mit der Wirkung staatlicher Rechtsnormen überein. Sie ist vielmehr zunächst und hauptsächlich nach dem Wortlaut und dem Sinn des § 1 der genannten Verordnung, soweit hier die Wirkung niedergelegt ist und erst

30) Über die Frage der Gültigkeit des nachträglichen Verzichts auf einen Teil des Tariflohnes siehe Schulz-Schaeffer, Kartenauskunftei des Arbeitsrechts, Karte Tariflohn-Nachforderung vom 30. 3. 21, und Nipperdey, Beiträge zum Tarifrecht S. 18—62.

in zweiter Linie nach allgemeinen Grundsätzen über Normwirkungen zu beurteilen. Dann ist aber bei jeder einzelnen Rechtsfrage noch besonders zu prüfen, ob und inwieweit aus der inneren Verwandschaft gesetzlicher und tariflicher Normen Folgerungen gezogen werden können. Nach dem Wortlaut des § 1 der genannten Verordnung treten die Tarifbestimmungen an die Stelle unwirksamer Vereinbarungen im Arbeitsvertrage. Das ist dahin auszulegen, daß diese Bestimmungen Bestandteil des Arbeitsvertrages werden. Die von den Verbänden als angemessen vereinbarten Arbeitsbedingungen, sollen in den Arbeitsverträgen die Lücken ausfüllen, die durch den Wegfall der ausgeschalteten Einzelvereinbarungen entstanden sind. Richtiger Ansicht nach sollen die Tarifnormen in den Arbeitsverträgen eine Stellung haben, die mindestens der Stellung der nicht ausgeschalteten Arbeitsbedingungen gleichkommt. Es ist durchaus ungezwungen und natürlich, daß die Tarifnormen ebenso Bestandteil des Arbeitsvertrages werden, wie es die ausgeschalteten Bestimmungen waren. Nach ihrem Übergang in die Arbeitsverträge sind sie — von ihrer Unabdingbarkeit abgesehen — ebenso zu beurteilen, wie wenn sie von den Parteien des Arbeitsvertrages vereinbart worden wären. Diese Auslegung der Vorschrift des § 1 Absatz 1 steht mit ihrem Sinn im Einklang und wird durch rechtsgeschichtliche Erwägungen über die Entwicklung des Tarifvertragswesens bestätigt. Auch spricht ein Vergleich mit den dem § 1 entsprechenden Gesetzesvorschriften des österreichischen und schweizerischen Rechts für die Richtigkeit dieser Auslegung.

Nachdem durch die vorstehenden Ausführungen hinreichend klargestellt ist, in welcher Weise die Tarifnormen den Arbeitsvertrag inhaltlich beeinflussen, macht es keine Schwierigkeit, die Rechtslage im Arbeitsvertrage vor Ablauf eines Tarifvertrages richtig zu beurteilen: ein Teil der einzelvertraglichen Rechte und Pflichten beruht auf der Vereinbarung der Einzelparteien, während ein anderer Teil aus den normativen Bestimmungen des Tarifvertrages herzuleiten ist, die kraft der Zwangsnormwirkung in den Arbeitsvertrag eingegangen sind.

Kapitel III.

Der Streit um die arbeitsvertragliche Nachwirkung des Tarifvertrages.

§ 4.

I. Die Nachwirkungslehre.

Der Streit um die arbeitsvertragliche Nachwirkung des Tarifvertrages beschäftigt sich nun mit der Frage, ob und inwieweit der Ablauf des Tarifvertrages an dieser Rechtslage etwas ändert.

Die herrschende Meinung[1]) steht auf folgendem Standpunkt:

Da die Tarifnormen kraft ihrer unmittelbaren Wirkung Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden sind, so ist der Wegfall des Tarifvertrages auf den Inhalt des Arbeitsvertrages ohne Einfluß. Der Arbeitsvertrag läuft mit dem Inhalt weiter, den ihm der Tarifvertrag verliehen hat. Eine Änderung tritt

---

1) Schrifttum. Hueck, Tarifrecht S. 50/51, N. Z. f. A. Jhrg. 6 Sp. 154—164. — Erdel, Gew.- u. Kaufm.-Ger. Jhrg. 29 Sp. 134 ff., Jhrg. 30 Sp. 304—314, Jhrg. 31 Sp. 223, Schlichtungswesen Jhrg. 6 S. 175 f., Jhrg. 7 S. 37—41, 117—119, 162/163, Arbeitsrecht Jhrg. 12 Sp. 407 ff., Kartenauskunftei des Arbeitsrechts, Karten Tarifvertrag, Nachwirkung vom 4. 9. 20 u. 24. 2. 25. — Geyer, Gew.- u. Kaufm.-Ger. Jhrg. 26 Sp. 220. — Sitzler, Tarifrecht, S. 20. — Weymann, Gew.- u. Kaufm.-Ger. Jhrg. 26 Sp. 38 bis 43. — Kaskel, Arbeitsrecht, S. 18, N. Z. f. A Jhrg. 4 Sp. 129—136. Herschel, N. Z. f. A. Jhrg. 4 Sp. 339 ff., Deutsche Arbeit Jhrg. 10 S. 83—88. — Bogs, Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht, Jhrg. 1923 S. 30. — von de Sandt, Juristische Wochenschrift 1921, Sp. 322. — Grünberg, Arbeitsrecht Jhrg. 11 Sp. 255 ff. — Noerpel, Arbeitsrecht, Jhrg. 12 Sp. 449 ff., Schlichtungswesen, Jhrg. 8 S. 8—10. — Potthoff, Arbeitsrecht Jhrg. 10 Sp. 778, Jhrg. 11 Sp. 687, Jhrg. 12 Sp. 705—711. — Dittmar, Zeitschrift des Gewerkschaftsbundes der Angestellten Jhrg. 1924 S. 104. — Pick u. Weigert, Die Praxis des Arbeitsrechts S. 87. — Nipperdey, Beiträge zum Tarifrecht S. 193/194. — Mantel u. Schneider, Das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer S. 86. — Behschnitt, Schlichtungswesen Jhrg. 7 S. 158. — Rechtsprechung: Gew.-Ger. Mannheim, Schlichtungswesen Jhrg. 6 S. 175 ff.; Berlin, Arbeitsrecht Jhrg. 11 Sp. 698; Berlin, Gew.- u. Kaufm.-Ger Jhrg. 27 Sp. 90; Berlin, Wölbling, Neumann, Schulz S. 287, Königsberg, Gew.- u. Kaufm.- Ger. Jhrg. 2 Sp. 220; Leipzig, N. Z. f. A. Jhrg. 5 Sp. 554, Hamburg, Jahrbuch des Arbeitsrechts Jhrg. 5 Sp. 22; Nürnberg Schlichtungswesen Jhrg. 7 S. 154; Landgericht Leipzig, Schlichtungswesen Jhrg. 7 S. 112, Elberfeld, ebenda Jhrg. 8 S. 18; Oberlandesgericht Düsseldorf, N. Z. f. A. Jhrg. 5 Sp. 744; Gutachten des Obersten Gerichtshofs in Oesterreich, Arbeitsrecht Jhrg. 11 Sp. 255 ff.

nur insofern ein, als die Unabdingbarkeit weggefallen ist und einer Neugestaltung der Arbeitsbedingungen des Arbeitsvertrages nicht mehr entgegensteht. Eine solche Neugestaltung kann erfolgen durch Vertrag zwischen den Einzelparteien. Gelingt das nicht, so bleibt dem Teil, der die Änderung erstrebt, nur die Kündigung des Arbeitsvertrages übrig, mit der dann das Angebot eines neuen Vertrages unter abgeänderten Bedingungen verbunden werden kann.

Begründet wird diese sogenannte Nachwirkungslehre in der Hauptsache damit, daß man den für Verträge allgemein geltenden Grundsatz, wonach sie den einmal vereinbarten Inhalt behalten, bis sie auf ordnungsmäßigem Wege d. h. durch inhaltlich abweichende Verträge ersetzt werden, auch auf den Arbeitsvertrag anwendet. Wäre der Arbeitsvertrag in vollem Umfange durch Vereinbarung seiner Parteien geregelt worden, so könnte nicht daran gezweifelt werden, daß der genannte Grundsatz auch auf ihn anzuwenden wäre. Der Arbeitsvertrag wird nun aber nicht vollständig von seinen Parteien geregelt, sondern erhält zum Teil seinen Inhalt dadurch, daß die generellen Festsetzungen des Tarifvertrages vermöge der Unmittelbarkeitswirkung im Arbeitsvertrage Geltung erlangen. Es fragt sich daher, ob das an der Anwendbarkeit des genannten Grundsatzes etwas ändert. Diese Frage ist zu verneinen; denn der Grundgedanke des § 1 der Verordnung vom 23. 12. 1918 geht — wie bereits oben ausgeführt wurde — gerade dahin, daß die in den Arbeitsvertrag übergehenden Tarifnormen nach ihrem Übergang — von der Unabdingbarkeit abgesehen — das rechtliche Schicksal der nicht ausgeschalteten Einzelvereinbarungen teilen sollen. Bereits vor der Verordnung waren die Bestimmungen des Tarifvertrages, wenn sie einmal über den Willen der Verbände oder der Einzelparteien in den Arbeitsverträgen Geltung erlangt hatten, regelrecht Bestandteil desselben. Daran hat die genannte Verordnung nichts ändern wollen. Sie bezweckte nur, den Übergang der von den Verbänden als angemessen festgesetzten Arbeitsbedingungen in die Arbeitsverträge von dem Willen der Parteien unabhängig zu machen. An der Art ihrer Geltung im Arbeitsvertrage ist — von der Unabdingbarkeit abgesehen — nichts geändert worden. Die tariflichen Arbeitsbedingungen sollen nach dem

klaren Willen des Gesetzgebers in den Arbeitsverträgen ebenso gelten, wie wenn sie von den Einzelparteien vereinbart worden wären. Der Arbeitsvertrag ist daher nach dem Übergange der Tarifnormen durchaus einheitlich zu beurteilen. Daher läuft auch ein Arbeitsvertrag, der nicht in vollem Umfange von seinen Parteien geregelt ist, sondern seinen Inhalt zum Teil aus dem Tarifvertrage empfangen hat, nach dem allgemeinen Grundsatz mit dem einmal feststehenden Inhalt unabhängig von dem Ablauf des Tarifvertrages weiter, bis er auf ordnungsmäßigem Wege, d. h. durch Vereinbarung der Einzelparteien oder durch einen neuen Tarifvertrag abgeändert wird. Die Nachwirkungslehre findet eine Stütze auch in dem Wortlaut des § 1 Abs. 1 Satz 3, insofern, als hier gesagt wird, daß die Bestimmungen des Tarifvertrages „an die Stelle" unwirksamer Einzelvereinbarungen „treten", ohne daß der Verbleib dieser Bestimmungen in den Arbeitsverträgen auf die Dauer der Geltung des Tarifvertrages beschränkt wird. Schließlich findet die Nachwirkungslehre eine Bestätigung, wenn man das Erlöschen der Tarifnormen mit dem staatlicher Rechtsnormen vergleicht. Zwar bestehen zwischen Tarifnormen und Rechtsnormen nicht nur ihrer Herkunft nach sondern auch in ihrer Wirkung auf die Arbeitsverträge Unterschiede, z. B. der, daß die Tarifnormen in den Arbeitsvertrag eingehen und ebenso Bestandteil des Arbeitsvertrages werden wie die Einzelvereinbarungen. Dennoch ist eine innere Verwandschaft zwischen Tarifnormen und Rechtsnormen auch in ihrem Zweck für die Rechtsverhältnisse der Einzelparteien unverkennbar. Mag man darüber streiten, ob die Tarifnormen ihrem Wesen nach eine Art von Rechtsnormen unmittelbar bezw. mittelbar staatlichen, autonomen oder aber vereinbarten Rechts darstellen. Daß ihre Beziehungen zu den Arbeitsverträgen nicht rechtsgeschäftlicher Art sondern vielmehr gesetzesähnlich sind, wird in steigendem Maße anerkannt. Untersucht man nun, ob die Gesetze eine der Nachwirkung der Tarifnormen entsprechende Weitergeltung nach ihrem Ablauf kennen, so ergibt sich, daß z. B. nach Artikel 170 des Einführungsgesetzes zum BGB. „die bisherigen Gesetze für ein vor dem BGB. entstandenes Schuldverhältnis maßgebend bleiben". Diese Gesetze wirken also nach ihrer Aufhebung in den von ihnen geregelten Privat-

rechtsverhältnissen ebenso nach wie die Tarifnormen, so daß auch ein Vergleich mit dem Erlöschen staatlicher Gesetze durchaus für die arbeitsvertragliche Weiterwirkung der Tarifverträge spricht[2]).

§ 5.

2. Die Ansichten der Gegner. (Zusammenstellung)

Im Gegensatz zu der Nachwirkungslehre steht ein Teil des Schrifttums und der Rechtsprechung auf dem Standpunkt, daß die normativen Bestimmungen mit dem Ablauf des Tarifvertrages im Arbeitsvertrage ohne weiteres ihre Geltung verlieren. Diese Ansicht wird von den einzelnen Gegnern der Nachwirkungslehre ganz verschieden begründet:

Die Einen[1]) leiten sie unter völliger Gleichsetzung von Tarifnormen und Rechtsnormen aus einem angeblich für letztere geltenden Rechtssatze her, wonach mit dem Erlöschen einer Rechtsnorm alle ihre privatrechtlichen Wirkungen außer Kraft treten. Andere[2]) stützen sie auf den Wortlaut und den logischen Aufbau des § 1 der Verordnung vom 23. 12. 1918, woraus hervorgehe, daß das Bestehen des Tarifvertrages eine Voraussetzung nicht nur für den gesetzesähnlichen Übergang der Tarifnormen in die Arbeitsverträge sondern überhaupt für ihre Geltung in diesen sei. Sodann wird das Fehlen einer die Nachwirkung ausdrücklich vorschreibenden Gesetzesbestimmung und die Tatsache, daß im künftigen Tarifvertragsgesetz eine solche Vorschrift vorgesehen ist, als ein Beweis dafür aufgefaßt, daß nach geltendem Recht eine Nachwirkung nicht stattfinde[3]). Einige Schriftsteller[4]) betrachten die Unmit-

---

2) Hueck, N. Z. f. A. Jhrg. 6 Sp. 17 u. 157/158;

1) Oertmann, Schlichtungswesen Jhrg. 6 S. 181—183; — Göppert, Der Arbeitgeber Jhrg. 15 S. 259/60; — Banselow, N. Z. f. A. Jhrg. 6 Sp. 15/16 Dechant, Der Kollektivvertrag nach österreichischem und deutschem Recht S. 141/142;

2) Hardt, N. Z. f. A. Jhrg. 4 Sp. 79 ff.; so auch LG. Nürnberg, Schlichtungswesen Jhrg. 7 S. 156;

3) Franke, Magazin für Arbeitsrecht 1925 S. 129; Hardt a. a. O. Sp. 83; ebenso LG. Nürnberg, Schlichtungswesen Jhrg. 7 S. 156.

4) Nikisch, N. Z. f. A. Jhrg. 5 Sp. 65—78; Göppert, Der Arbeitgeber Jhrg. 15 S. 260.

telbarkeitswirkung zwar als eine Art Normwirkung, wollen aber dennoch ihr Erlöschen nach dem für rechtsgeschäftliche Wirkungen geltenden Grundsatz beurteilen, daß die objektive Rechtsordnung bei jedem Rechtsgeschäft die rechtliche Wirkung nur eintreten lasse, solange sie von dem Urheber des Rechtsgeschäfts gewollt sei. Falle der Tarifvertrag weg, so müsse nach diesem Grundsatz die Geltung der Tarifnormen, die aus dem Rechtsgeschäft „Tarifvertrag" hervorgegangen seien, in jeder Beziehung, also auch im Arbeitsvertrage als erloschen angesehen werden. Von einem Teil der Rechtsprechung[5]) ist die Nachwirkungslehre mit der Begründung abgelehnt worden, die im Tarifvertrag für diesen vorgesehene Kündigungsfrist gehöre zum normativen Teil und gehe gleichfalls in die Arbeitsverträge über, so daß die Kündigung des Tarifvertrages zugleich eine Kündigung des Arbeitsvertrages sei. Mit dem Erlöschen des Tarifvertrages sei daher auf diesem Wege die Rechtsgrundlage für die Weitergeltung des Arbeitsvertrages zu den tariflichen Bedingungen weggefallen. Dementsprechend wird von anderer Seite[6]) auch die zeitliche Begrenzung des Tarifvertrages auf eine bestimmte Zeit zum normativen Teil gerechnet und behauptet, die tariflichen Arbeitsbedingungen gingen von vornherein mit dieser zeitlichen Begrenzung in den Arbeitsvertrag ein. Schließlich ist dann die Nachwirkungslehre noch mit der Begründung abgelehnt worden, der übereinstimmende und stillschweigend erklärte Wille der Parteien des Arbeitsvertrages oder Tarifvertrages, der durch Auslegung gemäß den §§ 133, 157 BGB. nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte festzustellen sei, gehe ein für allemal dahin, daß der Tarifvertrag nur während der Zeit seines Bestehens den Arbeitsvertrag inhaltlich beeinflussen solle[7]).

---

5) Siehe § 2 Anmerkung 1a.

6) Kaufm.-Ger. Fürth, N. Z. f. A. Jhrg. 4 Sp. 301; vergleiche noch Grünberg, Arbeitsrecht Jhrg. 11 Sp. 257/258.

7) Erdmann, Die Rechtslage nach Ablauf eines Tarifvertrages, S. 30—39, 59; Gew.- u. Kaufm.-Ger. Jhrg. 31 Sp. 219—222; Banselow, N. Z. f. A. Jhrg. 4 Sp. 331—338; LG. Nürnberg, Schlichtungswesen Jhrg. 7 S. 156.

§ 6.

3. Stellungnahme zu den Ansichten der Gegner.

Bei der nun folgenden eingehenden Behandlung der Nachwirkungsstreitfrage sind zwei Fälle zu unterscheiden:

Wenn die Rechtslage nach Ablauf des Tarifvertrages im Einzelvertrage oder im Tarifvertrage eine mit den Mitteln vertraglicher Auslegung erkennbare Regelung gefunden hat, kommen die herrschende Meinung und ihre Gegner wenn auch mit verschiedener Begründung zu den gleichen Ergebnissen. Die Vertragsparteien können sich für oder gegen die Nachwirkung ausgesprochen haben. Hier kann ein Streit darüber, ob die Tarifnormen im einzelnen Falle nachwirken oder nicht, schwerlich entstehen. Die herrschende Meinung geht dahin, die an sich immer zu bejahende Nachwirkung halte gegenüber einer sie ablehnenden Bestimmung in den Verträgen nicht stand, während die Gegner der Ansicht sind, die an sich immer zu verneinende Nachwirkung gelte nur ausnahmsweise, wenn sie eine bejahende Regelung gefunden habe. Jedenfalls deckt sich die im einzelnen Falle zu treffende Entscheidung inhaltlich mit der jeweilig von den Vertragsparteien vorgesehenen Vereinbarung. Die Verbände können im Tarifvertrag zu erkennen gegeben haben, daß mit dem Ablauf desselben auch die im Arbeitsvertrage stehenden Tarifbestimmungen ohne weiteres wieder daraus verschwinden sollen. Andererseits können sie ebensogut vereinbart haben, daß die Tarifnormen auch nach dem Wegfall des Tarifvertrages bis zu einem bestimmten Zeitpunkt in Kraft bleiben sollen. Diese Bestimmungen, die sich mit der Geltungsdauer der Tarifnormen im Arbeitsvertrage beschäftigen, gehören zum normativen Teil des Tarifvertrages, gehen daher ebenfalls in den Arbeitsvertrag über und wirken unmittelbar zwischen den Einzelparteien; denn die Vereinbarung darüber, ob eine bestimmte Lohnhöhe nur während der Geltung des Tarifvertrages oder auch nach seinem Wegfall bis zu einer einzelvertraglichen Abänderung gezahlt werden solle, ist genau so eine generelle Regelung des Verhältnisses der Einzelparteien, wie die Festsetzung der Lohnhöhe selbst. Ob und wie die Parteien des Tarifvertrages zu der Frage der Nachwirkung

Stellung genommen haben, ist nach den gewöhnlichen Auslegungsgrundsätzen des bürgerlichen Rechts festzustellen. Von dieser Auslegung hängt es dann ab, ob die Tarifnormen im einzelnen Falle nachwirken oder nicht.

Ebenso kann aber auch im Einzelvertrage vereinbart worden sein, daß nach dem Ablauf des Tarifvertrages die Tarifnormen in den Arbeitsverträgen ihre Geltung verlieren sollen. Die Rechtsgültigkeit einer solchen Vereinbarung wird zu Unrecht bestritten von Nikisch[1]) und Bogs[2]), die beide meinen, ihr stehe die Zwangsnormwirkung entgegen. Das trifft aber nicht zu, da diese mit dem Wegfall des Tarifvertrages also in dem Zeitpunkt, für den die einzelvertragliche Vereinbarung vorgesehen ist, erloschen ist und daher der Wirksamkeit einer solchen Abmachung nicht mehr im Wege sein kann. Andererseits können die Einzelparteien für die Zeit nach dem Wegfall des Tarifvertrages die Weitergeltung der tariflichen Arbeitsbedingungen vorgesehen haben. Daher wird auch hier in jedem einzelnen Falle durch Auslegung festzustellen sein, ob und wie die Einzelparteien die Rechtslage nach Ablauf eines Tarifvertrages geregelt haben. Von dem Inhalt der Vereinbarung hängt es dann ab, ob in dem gegebenen Falle die Tarifnormen nachwirken oder nicht.

Die eigentliche Streitfrage der Nachwirkung taucht daher erst auf, wenn die Rechtslage nach Ablauf eines Tarifvertrages in den Verträgen eine erkennbare Regelung nicht erfahren hat.

Für diesen Fall wird die Lehre von der Nachwirkung des Tarifvertrages mit den im § 5 angegebenen Argumenten bekämpft, die im folgenden auf ihre Beweiskraft untersucht werden sollen.

So will man die Verneinung der Nachwirkung herleiten aus allgemeinen Grundsätzen über das Ende der Wirkungen von Rechtsnormen. Oertmann[3]), der in den Tarifnormen „zwingend ergänzende Rechtssätze der Rechtsordnung" sieht, beurteilt auch das Erlöschen des Tarifvertrages wie das eines staatlichen Gesetzes. Wie jedes Gesetz den Vertrag nur solange beeinflusse, als es selbst in Geltung sei, so müsse auch die ein-

1) N. Z. f. A. Jhrg. 5 Sp. 69.

2) Der Kaufmann in Wirtschaft u. Recht, Jhrg. 2 S. 31.

3) Schlichtungswesen, Jhrg. 6 S. 181—183.

zelvertragliche Wirkung des Tarifvertrages im Augenblick seines Wegfalls ihr Ende finden [4]). Nach seiner Meinung untersteht der Arbeitsvertrag nach dem Ablauf des Tarifvertrages diesem in keiner Weise mehr, und eine sogenannte Nachwirkung kann nicht anerkannt werden.

Hierbei ist nun zweierlei zu beachten: einmal gilt es festzustellen, ob man das Ende des Tarifvertrages überhaupt wie das Erlöschen eines Staatsgesetzes beurteilen darf; sodann wäre gegebenenfalls zu prüfen, ob tatsächlich — wie Oertmann meint — beim Erlöschen eines Staatsgesetzes dessen sämtliche Rechtswirkungen hinfällig werden.

Da eine gewisse Ähnlichkeit zwischen Staatsgesetzen und Tarifnormen bezüglich ihrer Wirkung auf die Verträge unverkennbar ist, kann grundsätzlich nichts dagegen eingewendet werden, daß Fragen, die keine abweichende Regelung durch die erwähnte Verordnung gefunden haben, nach den für Staatsgesetze geltenden Regeln beantwortet werden, dies umsomehr, wenn man den Hauptunterschied zwischen der Wirkung der Tarifnormen und der Staatsgesetze — das Eingehen der Tarifnormen in die Arbeitsverträge — leugnet. Es muß daher verwundern, daß Göppert [5]), der im übrigen Tarifnormen und Staatsgesetze für völlig gleiche rechtliche Erscheinungen hält, gerade das Ende der Rechtswirkungen bei den Tarifnormen anders beurteilen will, als bei den Staatsgesetzen. Wenn Göppert [6]) hierfür als Grund zunächst angibt, daß den Tarifverträgen die den Gesetzen innewohnende begriffliche Kontinuität fehle, und daß die Tarifverträge von vornherein als etwas vorübergehendes nur für zeitweilige Verhältnisse Bestimmtes gedacht seien, so ist mit Erdel [7]) dem entgegen zu halten, daß „im großen ganzen auch die Tarifverträge ein zeitlich lückenloses Normensystem bilden, daß tariflose Zeiten verhältnismäßig selten sind und, wo sie eintreten, meist beiden Teilen als vorübergehende Zustände erscheinen". Es ist aber weiter auch nicht zutreffend, daß — wie Göppert meint — hinter der Tarifnorm nicht eine bleibende Macht stehe, da ja „die

---

4) Ebenso Vanselow, N. Z. f. A. Jhrg. 6 Sp. 14—18.
5) Der Arbeitgeber, Jhrg. 15 S. 260.
6) Der Arbeitgeber, Jhrg. 15 S. 260, 3.
7) Schlichtungswesen, Jhrg. 7 S. 163.

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände eine bleibende Macht darstellen, die ungeachtet stets möglicher Zwischenstörungen doch immer wieder zur tariflichen Regelung der Arbeitsbedingungen zurückkehren"[8]). Gerade von Oertmanns und Göpperts Standpunkt aus, wonach die Tarifnormen nicht Bestandteile des Arbeitsvertrages werden, bestehen zwischen der Wirkung der Tarifnormen und der zwingender Gesetze auf die Verträge nur ganz unwesentliche Unterschiede, sodaß es berechtigt erscheint, die für das Erlöschen von Rechtsnormen geltenden Grundsätze auch auf Tarifnormen anzuwenden.

Fragt man dann aber weiter, ob eine Nachwirkung der Rechtsnormen nach geltendem Recht nicht besteht, so muß man zu anderen Ergebnissen kommen als Oertmann. So ordnet z. B. Art. 170 E. G. z. BGB. in völlig eindeutiger Weise an:

> „Für ein Schuldverhältnis, das vor dem BGB. entstanden ist, bleiben die bisherigen Gesetze maßgebend".

und Artikel 171 lautet:

> „Ein zur Zeit des Inkrafttretens des BGB. bestehendes Miet-, Pacht- oder Dienstverhältnis bestimmt sich, wenn nicht die Kündigung nach dem Inkrafttreten des BGB. für den ersten Termin erfolgt, für den sie nach den bisherigen Gesetzen zulässig ist, von diesem Termin an nach deu Vorschriften des BGB."

Artikel 170 verankert also grundsätzlich die Nachwirkung der alten im übrigen aufgehobenen Gesetze, und Artikel 171 schränkt diese Nachwirkung dahin ein, daß sie nur bis zum ersten zulässigeu Kündigungstermin gilt. Diese Einschränkung der Nachwirkung des alten Gesetzes ist aber — wie Hueck[9]) mit Recht darlegt — nur erfolgt, weil bereits ein neues Gesetz (das BGB.) vorhanden ist und es erstrebenswert erscheint, in einem nicht zu fernen Zeitpunkt die gleichmäßige Geltung des neuen Rechts zu erreichen. „Wenn Artikel 171 nicht die Anwendung des BGB. hätte beschleunigen wollen, so hätte er schwerlich an der Nachwirkung des alten Rechts nach Artikel 170 gerüttelt"[9]). In den hier zur Behandlung stehenden Fällen sind aber die alten Tarifnormen weggefallen, ohne daß neue zustande ge-

8) Erdel, Schlichtungswesen Jhrg. 7 S. 163.

9) N. Z. f. A. Jhrg. 6 Sp. 158.

kommen wären. Deshalb kann für diese Fälle der Grundsatz des Artikels 170, von dem Artikel 171 nur im Interesse des neuen Rechts abgewichen ist, mit um so größerer Beweiskraft herangezogen werden. Demgegenüber versucht Vanselow[10]) durch einen Vergleich mit dem Mieterschutzgesetz nachzuweisen, daß eine Nachwirkung abgelaufener Gesetze nicht stattfinde. Dieses Gesetz hat bekanntlich in großem Umfange in die Vertragsfreiheit der Einzelparteien eingegriffen. So hat es z. B. die Bestimmungen der Einzelmietverträge über die Kündigung aufgehoben, soweit sie die Person des Vermieters betreffen. Mit Recht führt nun Vanselow aus, daß in dem Zeitpunkt, in dem das Mieterschutzgesetz außer Kraft tritt, auch diese Kündigungsbeschränkungen in den Einzelverträgen wieder wegfallen, sodaß dann wieder die allgemeinen gesetzlichen oder die vertraglichen Kündigungsbestimmungen gelten. Dieser Vergleich kann aber deshalb nicht als ein Beweis gegen die grundsätzlich stattfindende Nachwirkung der Rechtsnormen angesehen werden, weil „das Mieterschutzgesetz seiner ganzen Anlage nach ein Ausnahmegesetz für Ausnahmezustände ist. Sind diese beseitigt und treten die alten Ausnahmebestimmungen außer Kraft, so leben die alten Vertragsbestimmungen wieder auf“[11]). Dahingegen „setzt der Tarifvertrag in der Regel die Bedingungen, die beiden Parteien zur Zeit angemessen erscheinen, bis auf weiteres fest. Von einem Ausnahmezustand und Ausnahmebedingungen kann hier also keine Rede sein“[11]). Keinesfalls also kann man mit Oertmann und Vanselow durch einen Vergleich mit den für das Erlöschen von Staatsgesetzen geltenden Regeln beweisen, daß im Zeitpunkt des Erlöschens von Tarifverträgen ihre sämtliche Rechtswirkungen ebenfalls beseitigt sind; denn es gibt eben „keinen allgemeinen Rechtssatz des Inhalts, daß mit dem Wegfall einer Rechtsnorm auch die durch diese Rechtsnorm hervorgerufenen Rechtswirkungen von selbst hinfällig werden. Vielmehr ist es die Regel, daß wenn ein Gesetz aufgehoben wird, nach der Aufhebung die durch das Gesetz erzeugten oder umgestalteten Verhältnisse solange die ihnen durch dieses Gesetz verliehene Form behalten, bis ein neues Gesetz ausdrücklich oder die nunmehr von der gesetzlichen

10) N. Z. f. A. Jhrg. 6 Sp. 17.

11) Hueck, N. Z. f. A. Jhrg. 6 Sp. 157/158.

Bindung freigewordene Privatwillkür ihnen neuen Inhalt gibt"[12]). Steht somit entgegen Göppert der Heranziehung der Grundsätze über das Ende der Wirkung von Rechtsnormen auf Tarifnormen nichts im Wege, und geht der allgemeine Grundsatz entgegen Oertmann und Vanselow dahin, daß „die bürgerlichrechtlichen Wirkungen eines Gesetzes ohne Ersatzgesetz nicht ohne weiteres erlöschen, daß vielmehr ihre Einwirkung auf die Privatrechtsverhältnisse auch weiterhin bestehen bleibt, bis sie durch ein neues Gesetz oder Vereinbarung der Beteiligten geändert werden" [13]), so kann auf diesem Wege die Nachwirkungslehre nicht widerlegt werden[14]).

Dechant[15]), der in den Tarifnormen staatliche Rechtsverordnungen sieht, faßt seine Stellungnahme zu dieser Streitfrage dahin zusammen, daß „die Regeln der Rechtsverordnung Kollektivvertrag nach ihrer Aufhebung nicht mehr gelten". Er will aber „selbstverständlich die unter der Herrschaft des aufgehobenen Kollektivvertrages aus den Normen dieses Vertrages wohlerworbenen Rechte bestehen lassen". Hierbei muß geklärt werden, was Dechant in diesem Zusammenhang unter wohlerworbenen Rechten versteht. Richtiger Ansicht nach „entsteht in einem auf unbegrenzte Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrag zunächst eine unbegrenzte Reihe bedingter Ansprüche, die durch die Kündigung des Arbeitsvertrages wieder erlöschen, soweit sie sich auf die fernere Zukunft beziehen" [16]). Es kommt nun vor, daß nach der Kündigung eines Arbeitsvertrages jedoch vor Ablauf der Kündigungsfrist ein Tarifvertrag wegfällt. Hier sollen nach Dechant noch alle diejenigen Ansprüche als wohlerworben nach dem abgelaufenen Tarifvertrag beurteilt werden, die vor Ablauf der Kündigungsfrist wenn auch nach dem Wegfall des Tarifvertrages fällig werden, sofern „das ansprucherzeugende Ereignis, die „actio" unter der Herrschaft des alten Rechts entstanden, „nata" ist" [17]). Dechant macht bei

12) Weymann, Gew.- u. Kaufm.-Ger. Jhrg. 26 Sp. 39.

13) Erdel, Gew.- u. Kaufm.-Ger. Jhrg. 29 Sp. 139.

14) So auch Erdel, Arbeitsrecht Jhrg. 12 Sp. 409, Schlichtungswesen Jhrg. 7 S. 163 Nr. 4.

15) a. a. O. S. 141/142.

16) Schulz-Schaeffer, Kartenauskunftei des Arbeitsrechts, Heft 198 vom 10. 3. 26, Karte Kündigung Va Beweislast Sp. 5 Abs. 1.

17) Dechant a. a. O. S. 141/142 Beispiel 1.

der Frage der Nachwirkung eines Tarifvertrages einen Unterschied zwischen Ansprüchen, die vor und nach dem Wegfall des Tarifvertrages entstehen. Er erkennt eine Nachwirkung nur in Bezug auf Ansprüche der ersteren Art an[18]). Soweit die Ansprüche nach dem Wegfall des Tarifvertrages entstanden sind, sollen sie mangels eines neuen Tarifvertrages nicht dem abgelaufenen Tarifvertrage, sondern den allgemeinen gesetzlichen Vorschriften unterstehen. Diese Ansicht Dechants, die übrigens nicht näher begründet wird, kann nicht aufrecht erhalten werden. Man kann die verschiedene Behandlung der nach Ablauf eines Tarifvertrages fällig werdenden Ansprüche, je nachdem ob sie vor oder nach Ablauf des Tarifvertrages entstanden sind, nicht aus den für das Erlöschen staatlicher Rechtsnormen geltenden Rechtssätzen herleiten. Das zeigt wieder ein Vergleich mit Artikel 170 E. G. zum BGB. der nicht — wie Dechant — darauf abstellt, ob bei den einzelnen Ansprüchen das ansprucherzeugende Ereignis in die Herrschaft des alten oder des neuen Rechts fällt, sondern allgemein sagt, daß für das vor dem BGB. entstandene Schuldverhältnis die bisherigen Gesetze maßgebend bleiben. Sodann aber wird Dechant entsprechend seiner Beurteilung der Tarifnormen als staatlicher Rechtsnormen der Tatsache nicht gerecht, daß die Tarifnormen Bestandteil des Arbeitsvertrages werden.

Nach Hardt[19]) soll schon aus dem Wortlaut des § 1 der Verordnung vom 23. 12. 1918 mit aller Deutlichkeit hervorgehen, daß die arbeitsvertragliche Wirkung des Tarifvertrages gleichfalls unmittelbar mit seinem Ablauf erlöschen müsse. Der Absatz 1 des § 1 setzt sich bekanntlich aus zwei Teilen — einer Voraussetzung und drei Folgerungen — zusammen. Die Voraussetzung ist enthalten in den Worten: „Sind die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern durch schriftlichen Vertrag geregelt". Liegt diese Voraussetzung vor, so sollen nach dem Text des Gesetzes

---

18) Den Ausdruck „Weiterwirkung" lehnt Dechant a. a. O. S. 142 Beispiel 2 am Ende allerdings für diese Erscheinung ab.

19) N. Z. f. A. Jhrg. 4 Sp. 79 ff.

1. Arbeitsverträge zwischen den beteiligten Personen insoweit unwirksam sein, als sie von der tariflichen Regelung abweichen,

2. abweichende Vereinbarungen wirksam sein, soweit sie im Tarifvertrage grundsätzlich zugelassen sind oder soweit sie eine Änderung der Arbeitsbedingungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten und im Tarifvertrage nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind,

3. an die Stelle unwirksamer Vereinbarungen die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages treten.

Aus dieser „dem logischen Aufbau des Absatz 1 des § 1 folgenden Gliederung ergibt sich nach Hardt mit voller Deutlichkeit, daß der Arbeitsvertrag den Inhalt des Tarifvertrages nur solange erhalten solle, als eine tarifliche Abmachung bestehe. Falle diese Voraussetzung fort, so seien selbstverständlich auch die an diese Voraussetzung geknüpften Folgen, also auch die dritte Wirkung, hinfällig und eine Fortwirkung der Tarifnormen in den Arbeitsverträgen sei ausgeschlossen" [20]. Hardt folgert so „aus der Einfügung der fraglichen Bestimmung des Satz 3 in das Gefüge des Absatz 1, daß die als Wirkung eines Tarifvertrages eintretende „Änderung" des Arbeitsvertrages als Folge und nur im Gefolge eines bestehenden als Vertrag noch nicht erloschenen Tarifvertrages auftreten könne" [20].

Es ist unbestreitbar, daß die dritte Wirkung eine Folge des Bestehens eines Tarifvertrages ist. Sieht man aber näher hin, worin die dritte Wirkung besteht, so geht aus dem Wortlaut hervor, daß in jedem Arbeitsvertrage „an die Stelle" der unwirksamen Vereinbarung die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages „treten". Der Übergang der Tarifnormen in den Arbeitsvertrag — nicht schlechthin die Änderung des Arbeitsvertrages — ist der Inhalt dieser Wirkung. Hardt hat also durchaus recht, wenn er so eindringlich betont, es sei nicht richtig, dieses „An-die-Stelle-treten" der Tarifbestimmungen auch nur um eine Minute länger auszudehnen, als der Tarifvertrag selbst bestehe. Daher findet auch, wie allseitig anerkannt wird, der Übergang von Tarifbestimmungen in Arbeitsverträge, die nach dem Ablauf des Tarifvertrages ge-

20) Hardt a. a. O. Sp. 80.

schlossen werden, nicht mehr statt. Daraus folgt doch aber nicht, daß die einmal übergegangenen Bestimmungen mit Ablauf des Tarifvertrages ohne weiteres wieder aus dem Arbeitsvertrage verschwinden sollen. Dafür bietet weder der Wortlaut des § 1 Absatz 1 noch der logische Aufbau dieser Vorschrift einen genügenden Anhalt; denn die Worte: „An die Stelle usw." besagen doch nichts über die Dauer der dadurch eingetretenen Änderung. Wenn daher im einzelnen Falle die Tarifnormen in den Arbeitsvertrag übergegangen sind, so ist für diesen Fall die dritte Wirkung schon beendet. Nach welchen Grundsätzen die in den Arbeitsvertrag übergegangenen Tarifnormen dort weiterleben, ist allein aus dem Wortlaut und dem logischen Aufbau der gesetzlichen Vorschrift nicht herauszulesen. Übrigens ist auch daran gedacht worden, aus der ersten Wirkung, wonach Arbeitsverträge insoweit unwirksam sind, als sie von der tariflichen Regelung abweichen, zu entnehmen, daß das Unwirksamsein auch nur für die Dauer des Bestandes des Tarifvertrages gelten solle, daß gleichsam die Vereinbarungen des Arbeitsvertrages für die Zeit der Geltung des Tarifvertrages nur suspendiert seien und daher unmittelbar bei Ablauf des Tarifvertrages wieder auflebten[21]). Hiergegen ist ebenfalls zu sagen, daß der Wortlaut über die Dauer des Unwirksamseins nichts besagt, daß man andererseits nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen aufgehobene Bestimmungen eines Vertrages als rechtlich erledigt ansieht[22]).

Gegen die Nachwirkungslehre wird weiter vorgebracht, sie sei mangels einer ausdrücklich sie bestätigenden Gesetzesvorschrift nicht haltbar[23]). So heißt es z. B. in einem Urteil des Landgerichts Nürnberg[24]), aus dem § 1 lasse sich die Nachwirkung nicht ableiten; denn das Gesetz ordne die Nachwirkung nicht an. Wollte man nur die ausdrücklichen Gesetzesvorschriften gelten lassen, und jedes Lesen zwischen den Zeilen ablehnen, so würde man auch mit dem vollkommensten Gesetzbuch nicht alle

---

21) LG. Dessau bei Erdmann, Die Rechtslage nach Ablauf eines Tarifvertrages S. 12 Anm. 6a.

22) So auch Nörpel, Schlichtungswesen Jhrg. 8 S. 8.

23) Franke, Magazin für Arbeitsrecht 1925 S. 129; Hardt a. a. O. Sp. 83.

24) Schlichtungswesen Jhrg. 7 S. 156.

wirtschaftlichen Tatbestände erfassen können. Als ein Beweis für die Unrichtigkeit der Nachwirkungslehre kann diese Ansicht natürlich nicht im mindesten angesehen werden. Sodann sieht § 15 des Entwurfs eines Arbeitstarifgesetzes[25]) eine Bestimmung vor, wonach auch nach Fortfall des Tarifvertrages die Tarifnormen für die Arbeitsverträge weiter maßgebend bleiben sollen, bis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine andere Regelung getroffen worden ist oder ein neuer Tarifvertrag zustande kommt. Damit stellt sich der Entwurf grundsätzlich auf den Standpunkt der Nachwirkungslehre. Man faßt nun die Tatsache, daß für das künftige Tarifgesetz eine die Nachwirkung festlegende Gesetzesvorschrift vorgesehen ist, als Beweis dafür auf, daß in dem geltenden Recht die Nachwirkungslehre keine Grundlage habe[26]). Man kann aber zum mindesten mit der gleichen Beweiskraft wie die Vertreter dieser Ansicht behaupten, § 15 des Entwurfes sei eine deutlichere zur Vermeidung der nach geltendem Recht doch nun einmal entstandenen Streitigkeiten bestimmte Festlegung dessen, was richtiger Ansicht nach indirekt schon aus dem geltenden Recht zu entnehmen ist.

Wieder Andere[27]) wollen aus Vertragsgrundsätzen beweisen, daß die Wirkung der Tarifnormen mit dem Erlöschen des Tarifvertrages in jeder Beziehung hinfällig sei. Man geht dabei aus von der Tatsache, daß die Tarifnormen im Wege der Vereinbarung geschaffen werden, auf die die Regeln über Verträge Anwendung finden. Man sagt dann weiter, daß die Zwangsnormwirkung zum Teil auch auf dem übereinstimmenden Willen der Parteien des Tarifvertrages beruhe, insoweit er nämlich eine tatsächliche Voraussetzung für den Eintritt der Zwangsnormwirkung sei. Sie betrachten von diesem Standpunkt aus den übereinstimmenden in Form des Tarifvertrages geoffenbarten Willen als den ersten Stützpunkt dieser Zwangsnormwirkung. Wenn dieser Stützpunkt wegfalle, so müsse auch die erwähnte Wirkung erlöschen, da für den Tarifvertrag der allgemeine Grundsatz gelte, daß die objektive Rechtsord-

25) Reichsarbeitsblatt 1921 S. 491.

26) Hardt a. a. O. Sp. 83; L. G. Nürnberg, Schlichtungswesen Jhrg. 7 S. 156.

27) Nikisch, N. Z. f. A. Jhrg. 5 Sp. 65—78; Göppert, Der Arbeitgeber Jhrg. 15 S. 260.

nung bei jedem Rechtsgeschäft die rechtliche Wirkung nur eintreten lasse, wenn und solange sie vom Urheber des Rechtsgeschäfts gewollt ist. Ist es nun aber richtig, daß man auf die Zwangsnormwirkung diesen allgemeinen für rechtsgeschäftliche Wirkungen ausgebildeten Rechtsgrundsatz anwendet? Diese Frage dürfte zu verneinen sein. Zweifellos ist der übereinstimmende Wille der Parteien des Tarifvertrages an der Zwangsnormwirkung beteiligt, insofern er die Sätze aufstellt, die dieser Wirkung teilhaftig werden sollen. Damit ist aber seine Aufgabe erschöpft. Die Beziehung zwischen diesem vertragsmäßig zustande gekommenen Tarifvertrag und dem Arbeitsvertrag ist nicht rechtsgeschäftlicher Art. Das ergibt sich daraus, daß der Tarifvertrag für die Parteien des Arbeitsvertrages nicht deshalb gilt, weil er als Rechtsgeschäft für sie verbindlich wäre, sondern weil er kraft besonderer gesetzlicher Vorschrift ihre Verhältnisse in einer gesetzesartig anmutenden Weise beeinflussen soll. Zu der Anerkennung dieser Zwangsnormwirkung war eine besondere gesetzliche Vorschrift notwendig. Der übereinstimmende Wille der Parteien des Tarifvertrages war nicht stark genug, diese als Zwangsnormwirkung bezeichnete rechtliche Erscheinung hervorzurufen. Darüber hinaus ist zu bedenken, daß vertragliche Rechtswirkungen sich nur zwischen den sie setzenden Parteien abspielen, während hier die fragliche Wirkung die rechtlichen Verhältnisse der mit den Parteien des Tarifvertrages in keiner unmittelbaren rechtsgeschäftlichen Beziehung stehenden Einzelparteien regelt. Es besteht also zwischen dem Geltungsgebiet vertraglicher Rechtswirkungen und dem Geltungsbereich der Zwangsnormwirkung ein grundlegender Unterschied. Das empfindet auch Nikisch, wenn er an einer Stelle seiner Ausführungen[28]) die Tarifnormen als eine Art Rechtsnormen bezeichnet und sie an einer anderen Stelle[29]) bezüglich ihrer Wirkung auf den Arbeitsvertrag mit den §§ 611—630 BGB. vergleicht. Ist aber die Zwangsnormwirkung ihrem Wesen nach eine Art Gesetzeswirkung, so geht es nicht an, gerade die Frage der Beendigung dieser Wirkung nach rechtsgeschäftlichen Grundsätzen beurteilen zu wollen. Daß aber die Tarifnorm ähnlich wie eine Gesetzes-

28) N. Z. f. A. Jhrg. 5 Sp. 73.
29) N. Z. f. A. Jhrg. 5 Sp. 71.

norm erloschen sein kann, ohne daß zugleich auch alle von ihr geäußerten Rechtswirkungen hinfällig werden, ergibt sich aus den für das Erlöschen von Gesetzen geltenden vergleichsweise herangezogenen Vorschriften.

In der Rechtsprechung ist die Nachwirkung eines Tarifvertrages des öfteren[30]) mit der Begründung abgelehnt worden, die im Tarifvertrag für diesen vorgesehene Kündigungsfrist gehöre zum normativen Teil und gehe gleichfalls in den Arbeitsvertrag über, sodaß die Kündigung des Tarifvertrages zugleich eine Kündigung des Arbeitsvertrages bedeute. Mit Ablauf des Tarifvertrages sei daher auf diesem Wege die rechtliche Grundlage für die Weitergeltung des Arbeitsvertrages zu den tariflichen Bedingungen erloschen.

Nun wurde aber bereits im § 2 festgestellt, daß nur solche Bestimmungen des Tarifvertrages fähig sind, Tarifnormen zu werden, die die Regelung des Einzelvertrages betreffen, und „Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen" (in der richtigen Auslegung) d. h. geeignet sind, objektive Normen für die Einzelparteien zu sein, also Bestandteil des Arbeitsvertrages zu werden. Die Vorschrift, daß der Tarifvertrag gekündigt werden kann und die Feststellung der Kündigungsfrist, betreffen aber nur die Beziehungen der Verbände zueinander und gehören daher zu dem obligatorischen Teil des Tarifvertrages. Übrigens wäre es ebenso unrichtig, auf obligatorischem Wege die Kündigung des Tarifvertrages in unmittelbare Beziehung zum Bestande des Einzelvertrages zu bringen, indem man die Berufsverbände als Vertreter ihrer Mitglieder, der Einzelparteien, auffaßte[31]). Da schon nach der richtigen Verbandstheorie die Berufsverbände nicht einmal beim Abschluß des Tarifvertrages als rechtliche Vertreter ihrer Mitglieder angesehen werden können, ist auch nicht einzusehen, „wieso bei der Kündigung eines Tarifvertrages der kündigende Verband zugleich seine Mitglieder und bei Entgegennahme dieser Kündigung der empfangende Verband zugleich seine Mitglieder vertreten kann. Zudem bezieht sich die Kündigung des Tarifvertrages nur auf diesen, nicht auf die tarifmäßigen Ar-

---

30) Siehe Zusammenstellung § 2 Anm. 1a.

31) Amtsgericht Schalkau vom 18. 9. 25 (unveröffentlicht), vergl. auch L. G. Leipzig, N. Z. f. A. Jhrg. 5 Sp. 554.

beitsverträge"[32]). Die Kündigung des Tarifvertrages hat so-nach bezüglich des Arbeitsvertrages nur die Wirkung, daß auf diejenigen Einzelverträge, die nach Ablauf des Tarifvertrages abgeschlossen werden, § 1 der Verordnung vom 23. 12. 18 nicht mehr angewendet werden kann, so daß diese Verträge der freien Vereinbarung unterliegen. Den inhaltlichen Bestand der Arbeitsverträge berührt sie nicht, auch nicht bezüglich der aus dem Tarifvertrag stammenden Bestimmungen[33]). In diesen Gedankengang hinein gehört auch die Ansicht, wonach die zeitliche Begrenzung des Tarifvertrages zu dessen normativen Teil gehöre. Daraus wird dann gefolgert, daß der Arbeitsvertrag von vornherein nur für die Geltungsdauer des Tarifvertrages durch diesen geregelt werden solle, so daß nach Ablauf des Tarifvertrages der Arbeitsvertrag nur denjenigen Inhalt haben könne, der durch anderweitige vertragliche Abmachungen oder durch Gesetz festgelegt sei[34]). Eine solche Bestimmung gehört aber ebenso zum obligatorischen Teil wie die sich auf den Tarifvertrag beziehende Kündigungsbestimmung, wenn dieser auf unbestimmte Zeit läuft. Zum normativen Teil kann sie nicht gerechnet werden, weil sie keine generelle, das Rechtsverhältnis der Einzelparteien regelnde Norm darstellt. Sie soll einmal den Zeitpunkt festlegen, von dem ab die Verbände in ihrem Verhältnis zueinander wieder volle Bewegungsfreiheit haben also insbesondere durch die tarifvertragliche Friedenspflicht nicht mehr gebunden sein wollen[35]). Sie soll

---

32) Gew.-Ger. Leipzig, N. Z. f. A. Jhrg. 5 Sp. 554.

33) So die herrschende Meinung in Schrifttum und Rechtsprechung: z. B. Kaskel, N. Z. f. A. Jhrg. 2 Sp. 397; Nikisch N. Z. f. A. Jhrg. 5 Sp. 70; Erdmann a. a. O. S. 27; Gew.-Ger. Berlin, Wölbling, Neumann, Schulz S. 287, Nr. 1506.

34) Vergl. Grünberg, Arbeitsrecht, Jhrg. 11, Sp. 257/278; Kaufm. Ger. Fürth, N. Z. f. A. Jhrg. 4 Sp. 301.

35) So auch Erdel, Schlichtungswesen Jhrg. 7 Sp. 118. Es ist aber ein Irrtum Erdels, wenn er annimmt, Erdmann teile die unter Anm. 34 erwähnte Ansicht. Erdmann will hier mit der richtigen herrschenden Meinung nur ausnahmsweise eine zeitliche Begrenzung der Regelung einzelner Arbeitsbedingungen als zum normativen Teil gehörig auch unmittelbar zwischen den Einzelparteien gelten lassen, wenn z. B. — wie es in der Inflationszeit häufig vorkam — der Tarifvertrag Löhne oder Gehälter nur für ganz bestimmte Zeitspannen ihrer Höhe nach festlegte; hier war anzunehmen, daß nach dem Willen der Verbände bei Ablauf dieser Zeitspanne

darüber hinaus freilich den Termin anzeigen, in dem die Tarifnormen wegfallen, und entspricht insoweit einer Bestimmung, die besagt, wann ein Gesetz außer Kraft tritt. Ebensowenig wie nun die zeitliche Begrenzung eines Gesetzes zu der Annahme berechtigt, daß alle privatrechtlichen Wirkungen mit dem Wegfall des Gesetzes erlöschen sollen, darf man die fragliche Bestimmung als ein Beweis dafür ansehen, daß die privatrechtlichen Wirkungen der Tarifnormen überhaupt nur für den Zeitraum eintreten, in dem die Tarifnormen als solche noch bestehen.

Weiter hat man versucht, das Erlöschen der Tarifnormen im Arbeitsvertrage bei Ablauf des Tarifvertrages mit der Annahme zu begründen, der übereinstimmende und stillschweigend erklärte Wille der Parteien des Arbeitsvertrages oder des Tarifvertrages gehe dahin, daß der Tarifvertrag nur während der Zeit seines Bestandes den Einzelvertrag beeinflussen solle. Es ist richtig — wie oben S. 24/25 bereits ausgeführt wurde — daß sowohl die Verbände wie die Einzelparteien die Geltung der Tarifnormen im Arbeitsvertrage auf die Geltungsdauer des Tarifvertrages beschränken können. Wenn die Parteien das in einer durch Auslegung erkennbaren Weise getan haben, ist die Rechtslage klar. Das Eigenartige an den folgenden Darlegungen ist nun, daß man mit dieser Begründung die Nachwirkung ablehnen will, wenn mit den gewöhnlichen Mitteln vertraglicher Auslegung eine solche Regelung nicht erkennbar ist.

So untersucht Erdmann[36]), ob sich nicht überhaupt ein für allemal unterstellen lasse, daß die Verbände im normativen Teil eine Bestimmung vereinbart haben, wonach ohne besondere Aufkündigung des Arbeitsvertrages die in diesen übergegangenen Tarifnormen mit Wegfall des Tarifvertrages in ihrer rechtlichen Wirkung zwischen den Einzelparteien aufgehoben sein sollen. Erdmann geht bei seiner Untersuchung davon aus, daß die Parteien des Tarifvertrages „ausschließlich die Absicht hätten, die Gestaltung des Arbeitsvertrages aus der Vertragssphäre der Einzelparteien herauszubringen und sie dem Kollektivwillen der Verbände zu

die Lohn- oder Gehaltsregelung nicht mehr maßgebend, sondern Raum für eine sofortige Neuregelung sein sollte. Vergl Erdmann, a. a. O. S. 28.

36) a. a. O. S. 30; Gew. u. Kaufm. Ger. Jhrg. 31 Sp. 221.

unterwerfen“ [37]). Daraus folgert er „ohne weiteres“ daß die Parteien des Tarifvertrages nur ein Interesse daran haben könnten, den Inhalt des Arbeitsvertrages solange zu beeinflussen, als ihr Kollektivwille in Gestalt eines rechtsgültig vorhandenen Tarifvertrages zum Ausdruck gebracht ist [37]). Er sieht es nach den Erfahrungen der Betriebspraxis als feststehend an, „daß die eine oder die andere Partei des Tarifvertrages regelmäßig sogar ein dringendes Interesse daran habe, daß nach Ablauf des Tarifvertrages, der in diesem zum Ausdruck gebrachte Kollektivwille für den Inhalt des Arbeitsvertrages nicht mehr maßgebend sei“ [38]). Aus diesem Grunde nimmt Erdmann eine stillschweigende, dem Tarifvertrage innewohnende aus seinem Zweck nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte (§ 157 BGB.) herzuleitende auflösende Bedingtheit der Tarifnormgeltung an [39]) und meint, es bedürfe ganz besonderer Umstände, damit in einzelnen Fällen die Nachwirkung des Tarifvertrages als dem Willen der Verbände entsprechend bejaht werden dürfe [40]). Diese Auslegung des Tarifvertrages kann in der allgemeinen Form Erdmanns nicht aufrecht erhalten werden. Sehr oft wird bei den Verbänden ein großes Interesse daran bestehen, daß die Tarifnormen mittelbar als Bestandteil des Arbeitsvertrages nachwirken. Die Praxis [41]) betont, wie wertvoll es beiden Teilen oft ist, wenn bei Ablauf des Tarifvertrages „nicht plötzlich eine Lücke entsteht, sondern eine Brücke vorhanden ist, über die eine neue kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen den Anschluß an die alte Regelung findet“. Schon daran läßt sich erkennen, daß die Auslegung Erdmanns willkürlich ist [42]). Nur im einzelnen Falle, wo der konkrete Tatbestand bestimmte Anhaltspunkte aufweist, kann eine stillschweigende, die Nachwirkung bejahende oder verneinende Vereinbarung angenommen werden. Sind solche Anhaltspunkte nicht vor-

---

37) a. a. O. S. 30.

38) a. a. O. S. 31.

39) a. a. O. S. 59.

40) Vergl. noch Erdmann, Gew.- u. Kaufm.-Ger. Jhrg. 31 Sp. 221.

41) Vergl. z. B. Nörpel, Arbeitsrecht Jhrg. 12 Sp. 451.

42) So auch Göppert, Der Arbeitgeber Jhrg. 15 S. 260, III; Hueck, N. Z. f. A. Jhrg. 6 Sp. 154.

handen, so läßt es sich wohl behaupten, nicht aber beweisen, daß die von Erdmann gewählte Auslegung selbstverständlich ist oder auch nur regelmäßig zutrifft. Da die Streitfrage erst in letzter Zeit so eindringlich aufgetaucht und praktisch geworden ist, war sie in früherer Zeit den Verbänden meist nicht bekannt. Sie hatten daher keine Veranlassung, bei Abschluß des Tarifvertrages an die Rechtslage nach seinem Ablauf zu denken und sie überhaupt, geschweige denn immer gerade im Sinne Erdmanns zu regeln. „Wird aber heute ein Tarifvertrag abgeschlossen, zwischen Verbänden, denen die Nachwirkungsstreitfrage bekannt ist, so werden sie falls sie über den Ausschluß einig werden, eine ausdrückliche Bestimmung aufnehmen. Fehlt eine solche, so ist daraus entweder zu schließen, daß sie über den Ausschluß nicht einig geworden sind, oder aber daß sie ihre Berücksichtigung vergessen haben. In beiden Fällen geht es nicht an, aus der Nichterwähnung den Schluß zu ziehen, man sei über den Ausschluß der Nachwirkung einig geworden" [43]).

Was vorstehend gegen die willkürliche Auslegung des Tarifvertrages gesagt wurde, trifft zum großen Teil auch gegen die insbesondere von Banselow [44]) und Erdmann [45]) vertretene Ansicht zu, wonach — auch wenn im Arbeitsvertrage die Frage der Nachwirkung keine durch Auslegung feststellbare Regelung gefunden hat — ein für allemal in sinngemäßer Auslegung des Arbeitsvertrages „ohne weiteres darauf geschlossen werden kann, daß es der übereinstimmenden Absicht der Parteien des Arbeitsvertrages entsprach, für die Gestaltung ihrer einzelvertraglichen Beziehungen den Inhalt des Tarifvertrages nur für die Dauer seiner Geltung zugrunde zu legen" [46]). Banselow [47]) versucht diese Ansicht wie folgt zu begründen: „War es der Wille der Parteien des Arbeitsvertrages, daß sein Inhalt sich nach dem Tarifvertrage und nicht nach ihrer eigenen Willensbestimmung richten solle, so bedeutet dies, daß bei Ablauf des Tarifvertrages ein Arbeitsvertrag vorliegt, der in Bezug auf die bisher tariflich geregelten

43) Erdel, Schlichtungswesen Jhrg. 7 Sp. 118.

44) N. Z. f. A. Jhrg. 4 Sp. 331—338.

45) a. a. O. S. 31—34.

46) Erdmann a. a. O. S. 32.

47) N. Z. f. A. Jhrg. 4 Sp. 334/335.

punkte keine Regelung aufweist". Nun beruht aber normalerweise (d. h. von dem Fall des Außenseiters abgesehen) der Übergang der Tarifnormen in den Arbeitsvertrag nicht auf dem Willen der Parteien dieses Vertrages, sondern erfolgt oft sogar gegen ihren Willen auf Grund des § 1 der Verordnung vom 23. 12. 1918. Davon abgesehen läßt sich aber das Vorhandensein einer solchen Willensübereinstimmung der Einzelparteien, die der Nachwirkung der Tarifnormen entgegenstände, nicht ein für allemal sondern nur im einzelnen Falle aus dahingehenden Anhaltspunkten nachweisen[48]).

Erdmann[49]) will seine Ansicht, obwohl er diesen Weg zur Ablehnung der Nachwirkung, die ja seiner Meinung nach bereits aus dem Willen der Verbände zu folgern ist, nicht mehr braucht, insbesondere mit rechtsgeschichtlichen Ausführungen beweisen. So führt er aus, wie verschieden der Standpunkt der Einzelparteien vor und nach der Verordnung vom 23. 12. 1918 ist. Damals bestanden die vielen Beschränkungen, die das moderne Arbeitsrecht insbesondere den Arbeitgebern auferlegt hat, nicht, und der Inhalt des Tarifvertrages galt nicht kraft Gesetzes im Arbeitsvertrage, sondern nur vermittels der Willensübereinstimmung der Einzelparteien. „In völliger Souveränität gegenüber dem Tarifvertrage konnten sie übersehen, welche Vorzüge oder Nachteile für sie aus dem Tarifvertrage entstehen würden und demzufolge nur den Teil der Tarifbestimmungen übernehmen, der ihnen zusagte" [50]). Damals entsprach es auch meist ihrem Willen, daß nach Ablauf des Tarifvertrages die mit ihrem Willen in den Arbeitsvertrag übergegangenen tariflichen Arbeitsbedingungen in Kraft blieben. Es ist sicher durchaus verständlich, daß heute, wo der Tarifvertrag kraft Gesetzes für sie bindend ist, die Einzelparteien eher geneigt sind, ihre Vertragsfreiheit nur für die Dauer der

---

48) Übrigens scheint Banselow die herrschende Meinung mißzuverstehen, wenn er gegen sie vorbringt, es werde nur selten den Umständen des einzelnen Falles entsprechen, daß die Einzelparteien für den Ablauf des Tarifvertrages vorgesehen hätten, die letzte Tarifregelung solle Geltung behalten. Die Nachwirkungslehre wird nicht mit dem Willen der Einzelparteien begründet.

49) a. a. O. S. 34—39.

50) Erdmann a. a. O. S. 37.

Geltung des Tarifvertrages aufzugeben. Ob das nun aber tatsächlich in dem einzelnen Falle von beiden Parteien als gewollt erklärt ist, kann nur im einzelnen Falle gesagt werden. Sehr oft wird auch heute noch der Wille der Einzelparteien im Interesse der Erhaltung des Arbeitsfriedens während der gefährlichen Zeitspanne vom Ablauf des alten Tarifvertrages bis zum Abschlusse des neuen die Weitergeltung der abgelaufenen Tarifnormen umfassen[51]).

Damit ist nun die Reihe der im Schrifttum und in der Rechtsprechung gegen die Nachwirkungslehre vorgebrachten Gründe erschöpft. Als Ergebnis der vorstehenden Ausführungen darf festgestellt werden, daß die Nachwirkungslehre durch die gegen sie vorgebrachten Gründe nicht widerlegt worden ist, daß sie vielmehr die Rechtslage nach Ablauf eines Tarifvertrages richtig beurteilt. Für die Frage der arbeitsvertraglichen Nachwirkung ist es gleichgültig, ob es sich um einen gewöhnlichen oder um einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag handelt. Die arbeitsvertragliche Nachwirkung des letzteren ist dabei auch für die Außenseiter zu bejahen. Man hat versucht nachzuweisen, daß das Weiterwirken sich nur für die Einzelparteien rechtfertigen lasse, die dem Tarifvertrag an sich schon unterstellt waren, also nicht für diejenigen, die erst durch die Allgemeinverbindlichkeit ihm unterstellt wurden, da für diese „der Inhalt des Tarifvertrages nicht Vertragswille sondern Zwangswille (Gesetz) sei" [52]). Man verkennt aber hierbei, daß streng genommen die Wirkung des gewöhnlichen Tarifvertrages auf die Arbeitsverträge der Beteiligten ebenfalls nicht über den Vertragswillen der Einzelparteien zu erklären ist, daß also für sie die Wirkung der Tarifnormen eigentlich genau so auf dem Zwangswillen beruht, wie die des allgemein verbindlichen Tarifvertrages für die Außenseiter; sodann aber ist es gerade der Zweck der Allgemeinverbindlichkeitserklärung, daß durch sie der Tarifvertrag für die Außenseiter genau die rechtliche Wirkung erlangt, die der gewöhnliche Tarifvertrag für die

---

51) So auch Erdel, Schlichtungswesen Jhrg. 7 S. 118; Göppert, Der Arbeitgeber Jhrg. 15 S. 260.

52) Erdel, Kartenauskunftei des Arbeitsrechts, Karte Tarifvertrag, Nachwirkung vom 4. 9. 1920, Nr. 2.

Beteiligten hat. Wenn nun aus dieser rechtlichen Wirkung indirekt für die Beteiligten die Weiterwirkung zu folgern ist, so gilt das Gleiche für die Außenseiter[53]).

§ 7.

4. Die Anwendung der Nachwirkungslehre in der Praxis.

An einigen Beispielen soll die Anwendung der Nachwirkungslehre gezeigt werden.

1. War der Arbeiter A. in tarifloser Zeit zu einem Lohnsatz von 80 Pfennigen eingestellt worden, brachte sodann ein Tarifvertrag für die Arbeitnehmergruppe des A. — oder ein allgemeinverbindlicher für den Berufskreis des A. — einen Stundenlohn von 90 Pfennigen, und lief dann dieser Tarifvertrag ab, so hat A. bei Nichtvorhandensein einer die Nachwirkung ablehnenden Bestimmung im Arbeitsvertrage oder Tarifvertrage, auch weiter den Anspruch auf 90 Pfennige. Weder der ursprünglich vereinbarte Satz von 80 Pfennigen, noch der etwa bei Ablauf des Tarifvertrages ortsübliche von 70 Pfennigen greift von selbst ein.

2. Im Anstellungsvertrage eines Angestellten ist über den Urlaub nichts gesagt. Kraft Tarifvertrages hat jedoch der Angestellte Urlaub zu beanspruchen. Läuft der Tarifvertrag ab, ohne daß eine die Nachwirkung ablehnende Regelung getroffen wurde, so bleiben die tarifvertraglichen Grundsätze über die Entstehung des Urlaubsanspruchs weiter in Kraft. Selbst wenn also der Angestellte im Zeitpunkt des Erlöschens der Tarifnormen die in diesen für die Entstehung des Urlaubsanspruchs geforderten tatsächlichen Voraussetzungen noch nicht erfüllt hat, so entsteht sein Urlaubsanspruch in dem Zeitpunkt, in dem die tatsächlichen Voraussetzungen nach Ablauf des Tarifvertrages erfüllt sind[1])[2]).

---

53) So auch neuerdings, Erdel, wie vorstehend, Karte Tarifvertrag, Nachwirkung vom 24. 12. 1925 ebenso Herschel, Deutsche Arbeit Jhrg. 10 S. 84. Kaufm.-Ger. 5 Berlin, Wölbling Neumann Schulz, S. 287, Nr. 1507.

1) Gew.-Ger. Berlin, Gew.- u. Kaufm.-Ger. Jhrg. 27 Sp. 90; Gew.-Ger. Berlin, Wölbling, Neumann, Schulz, S. 287 Nr. 1506.

2) Es ist selbstverständlich, daß ein bei Ablauf des Tarifvertrages entstandener Urlaubsanspruch durch den Wegfall der Tarifnormen nicht

3. Sah ein Tarifvertrag den sogenannten Kündigungsausschluß vor, d. h. war bestimmt, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer täglich am Ende des Arbeitstages das Arbeitsverhältnis sollten lösen können, ohne dabei eine Kündigungsfrist einhalten zu müssen, so bleibt nach Ablauf des Tarifvertrages kraft der Nachwirkung der Kündigungsausschluß bestehen. Die sonst gesetzlich nach § 122 der Gewerbeordnung geltende vierzehntägige Kündigungsfrist braucht bei der Lösung des Arbeitsvertrages von keiner Einzelpartei beachtet zu werden[3]).

4. Sah ein Tarifvertrag lange Kündigungsfristen für den Arbeitsvertrag vor, während vor Inkrafttreten des Tarifvertrages kürzere Kündigungsfristen galten, so gilt nach Ablauf des Tarifvertrages die tarifliche Kündigungsfrist, bis neue Abmachungen erfolgen[4]).

Die Nachwirkungslehre kann gewisse Schwierigkeiten im Gefolge haben, die nicht unerwähnt bleiben sollen. Die Einzelpartei kann sich gegen den Willen der anderen nur dadurch von den im Arbeitsvertrage nachwirkenden Tarifbestimmungen freimachen, daß sie den Arbeitsvertrag ordnungsmäßig, d. h. unter Beachtung der im Arbeitsvertrage vereinbarten bezw. der aus dem Tarifvertrage stammenden Kündigungsfrist kündigt[5]). Das wird zum Teil bestritten von Hueck[6]) und Weymann[7]). Sie wollen für den Fall, daß der Arbeitsvertrag schon vor dem Tarifvertrage abgeschlossen und die Kündigung für längere Zeit ausgeschlossen oder besonders erschwert war, mit Ablauf des Tarifvertrages jeder Partei ein Recht zur Kündigung mit gesetzlicher[8]) Frist einräumen, sofern der Vertragsgegner nicht zur Fortsetzung des Arbeits-

---

berührt wird. Das ist aber keine Frage der Nachwirkung. So auch Erdmann a. a. O. S. 48; Schlichtungsausschuß Coburg, Schlichtungswesen Jhrg. 3 S. 147; Gew.-Ger. Bremen, Gew.- u. Kaufm.-Ger. Jhrg. 30 Sp. 430.

3) Gew.-Ger. Königsberg, Gew.- u. Kaufm.-Ger. Jhrg. 26 Sp. 220.

4) Gew.-Ger. Berlin, Arbeitsrecht Jhrg. 11 S. 698.

5) So auch Kaufmannsgericht Berlin, Wölbling, Neumann, Schulz, S. 287 Nr. 1507.

6) Tarifrecht S. 51.

7) Gew.- u. Kaufm.-Ger. Jhrg. 26 Sp. 40—43.

8) Weymann a. a. O. S. 43 will von der im Arbeitsvertrage oder Tarifvertrage vereinbarten bezw. der gesetzlichen Kündigungsfrist jeweilig die längste nehmen.

vertrages zu den ursprünglichen Bedingungen bereit ist. Diese Kündigung soll, da sie sich nur auf die tariflichen Arbeitsbedingungen bezieht, die nicht der Gegenstand eines selbständigen Vertrages sind, sondern kraft Gesetzes Bestandteil des insoweit abgeänderten ursprünglichen Vertrages geworden sind, eine völlig andere Rechtsnatur haben, als die Kündigung des BGB. Sie begründen dieses Kündigungsrecht damit, daß die Unkündbarkeit oder Erschwerung der Kündigung für den zu den ursprünglichen Bedingungen abgeschlossenen nicht aber für den durch den Tarifvertrag abgeänderten Arbeitsvertrag vorgesehen worden sei und deshalb nicht ohne weiteres für den letzteren gelten könne. Man müsse daher annehmen, daß in jedem solcher Einzelverträge stillschweigend vereinbart worden sei, daß nach Ablauf des Tarifvertrages jede Einzelpartei bezüglich „des durch höhere Gewalt aufgepfropften fremden Bestandteils, der gegenüber dem jetzt wieder unbeschränkt herrschenden Parteiwillen einen Fremdkörper darstelle, die Kündigung mit gesetzlicher Frist ausgesprochen werden könne" [9]. Diese Auslegung ist völlig willkürlich. Es ist durchaus nicht immer gesagt, daß die Einzelparteien die tariflichen Arbeitsbedingungen als Fremdkörper betrachten, von dem sie sich sofort nach Wegfall des Tarifvertrages durch Kündigung mit gesetzlicher Frist wieder befreien wollen. Die von den Verbänden vereinbarten Arbeitsbedingungen stellen in der Regel angemessene, für die Einzelparteien tragbare Bedingungen dar. Ihr Interesse daran, diese angemessenen Arbeitsbedingungen nach Ablauf des Tarifvertrages vermittels dieser neuartigen Teilkündigung zu beseitigen, ist daher im allgemeinen garnicht so groß. Ob die Einzelparteien bei ihren Vereinbarungen überhaupt an die Rechtslage nach Ablauf des Tarifvertrages gedacht haben und welche der verschiedenen Möglichkeiten, sich von der Nachwirkung der Tarifnormen zu befreien, sie für diesen Fall vorgesehen haben, ist eine reine Tatfrage. Man wird das in jedem Falle mit allen Mitteln vertraglicher Auslegung festzustellen haben. Nur unter zwei Voraussetzungen dürfen die Einzelparteien in dem fraglichen Falle mit gesetzlicher Frist kündigen: einmal müssen durch Auslegung erkennbare Anhaltspunkte dafür vorhanden sein, daß nach dem übereinstimmenden

9) Weymann, Gew.- u. Kaufm.-Ger. Jhrg. 26 Sp. 43.

Willen der Einzelparteien an die Stelle der ursprünglich vereinbarten längeren Kündigungsfrist die gesetzliche Frist treten soll, falls die einzelvertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen zum Teil durch tarifliche ersetzt werden. Sodann muß dieser übereinstimmende Wille von den Tarifnormen unberührt gelassen worden sein. Sonst gelten nach Ablauf des Tarifvertrages die einzelvertraglich vereinbarten oder im Tarifvertrage für den Einzelvertrag vorgesehenen Kündigungsfristen. Meist wird nun in der Tat nach Ablauf des Tarifvertrages eine Übereinstimmung zwischen den Einzelparteien über die Abänderung der Arbeitsbedingungen nicht bestehen; der Abänderungsvertrag wird bei absteigender Tendenz der Arbeitsbedingungen an der Zustimmung des Arbeitnehmers und im umgekehrten Falle an der Einwilligung des Arbeitgebers scheitern. Oft muß daher der Arbeitgeber innerhalb der — bei Angestellten oft monatelangen — Kündigungsfrist dem Arbeitnehmer noch das Tarifgehalt zahlen, obwohl das Gehaltsniveau sich inzwischen gesenkt hat und daher ein geringeres Gehalt angemessen wäre. Hinzu kommt, daß in einem solchen Falle mit den nach Ablauf des Tarifvertrages neu eingestellten Arbeitskräften schlechtere Arbeitsbedingungen vereinbart werden können und somit vielfach gleichwertige Arbeitskräfte monatelang zu verschiedenen Arbeitsbedingungen beschäftigt werden müssen, was leicht zu Reibereien und Streitigkeiten führt. Entsprechend verhalten sich die Dinge, wenn die Arbeitnehmer sich nach Ablauf des Tarifvertrages in Zeiten aufsteigender Lohntendenz mit einem längst überholten Lohn oder Gehalt begnügen müssen. Sodann führt das Einspruchsrecht[10]) der Arbeitnehmer gegen die Kündigung nach § 84 des

---

10) Vergl. die Ansicht Goerrigs, Schlichtungswesen Jhrg. 6 S. 50/51, der aus Sinn, Zweck und Entstehungsgeschichte des § 84 BRG. folgert, daß ein Einspruchsrecht nur gegenüber Kündigungen zum Zwecke der tatsächlichen Entlassung, nicht auch gegenüber solchen zum Zwecke der Vertragsänderung gegeben sei. Er folgert das insbesondere auch daraus, daß die §§ 84—90 BRG. keinerlei Rechtsfolgen für solche Fälle vorsehen, in denen die Vertragsparteien nur über Vertragsänderung streiten Dagegen läßt sich aber vorbringen, daß jede Vertragsänderung gegen den Willen des anderen Teils die Kündigung des ganzen Arbeitsvertrages voraussetzt. Außerdem gibt Goerrig selbst zu, daß seine Ansicht praktisch nicht durchführbar ist, da man nie weiß, ob nicht unter dem Deckmantel der Kündigung

Betriebsrätegesetzes manchmal dahin, daß das Kündigungsrecht des Arbeitgebers nicht durchdringt. Auch die nach § 96 BRG. erforderliche Zustimmung des Betriebsrats ist ebenso wie die Ersatzzustimmung des Arbeitsgerichts unter Umständen nicht zu erlangen[11]). Ebenso steht es mit der Kündigung Schwerbeschädigter, zu deren Gültigkeit die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle erforderlich ist. Diese Schwierigkeiten werden natürlich von der herrschenden Meinung durchaus anerkannt. Mit Recht wird allerdings darauf hingewiesen[12]), daß die Entscheidungen über den Einspruch bezw. die Zulässigkeit der Kündigung von Betriebsratsmitgliedern und Schwerbeschädigten durch unparteiische Stellen (Arbeitsgericht, Hauptfürsorgestelle) getroffen werden, die gegebenenfalls den Schwierigkeiten Rechnung tragen werden. So wird, wenn Tarifbestimmungen wirklich nicht mehr zeitgemäß sind und der Arbeitgeber deshalb den alten Arbeitsvertrag kündigt, gleichzeitig aber einen neuen Arbeitsvertrag zu angemessenen Bedingungen anbietet, eine solche Kündigung selten eine „unbillige Härte" im Sinne des § 84 BRG. bedeuten. Auch wird in dem gleichen Falle das Arbeitsgericht bezw. die Hauptfürsorgestelle sehr selten die Zustimmung zu einer in der angegebenen Weise bedingten Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes oder eines Schwerbeschädigten versagen. Außerdem läßt die Nachwirkungslehre den Einzelparteien die Möglichkeit, die Rechtslage nach Ablauf eines Tarifvertrages so zu regeln, wie sie es für zweckmäßig halten. Sie können neben einer die Nachwirkung völlig ablehnenden Vereinbarung z. B. auch kurze Kündigungsfristen vorsehen, die sie in die Lage versetzen, bald nach Ablauf des Tarifvertrages in den Arbeitsverträgen die von ihnen zu vereinbarenden Arbeitsbedingungen zur Geltung zu bringen. Die Einzelparteien haben es also in der Hand, Vorkehrungen dahin zu treffen, daß die Bedingungen des Einzelvertrages zweckmäßig und angemessen bleiben, auch wenn und soweit

---

zum Zwecke der Änderung des Vertrages eine versteckte Kündigung zum Zwecke der Entlassung zu sehen ist.

11) Vergl. über die sich für die Arbeitnehmer unter Umständen ergebenden Schwierigkeiten noch Erdmann a. a. O. S. 14.

12) Erdel, Schlichtungswesen S. 119, 176, Gew.- und Kaufm.- Ger. Jhrg. 29 Sp. 140; Hueck, N. Z. f. A. Jhrg. 6 Sp. 160.

keine unabdingbaren Tarifnormen bestehen. Die angedeuteten praktischen Schwierigkeiten sind also keineswegs so schwerwiegend, wie von den Gegnern der Nachwirkungslehre behauptet wird. Jedenfalls geben sie keine Berechtigung, den § 1 der Verordnung vom 23. 12. 1918 falsch auszulegen und sind daher auch kein Beweis gegen die Richtigkeit der Nachwirkungslehre, zumal diese den Parteien die Möglichkeit läßt, den Schwierigkeiten vorzubeugen. Wohl aber lassen sie es wünschenswert erscheinen, daß die Parteien ihre Verträge recht vorsichtig und klar abfassen[13]).

Andererseits zeitigt die Nachwirkungslehre in der Praxis große Vorzüge. Sie schafft eine klare Rechtslage. Würde mit dem Erlöschen des Tarifvertrages die einzelvertragliche Wirkung der Tarifnormen erlöschen, so wären gewisse Arbeitsbedingungen (z. B. Lohn, Urlaub) ohne Regelung, wenn man nicht die ursprüngliche einzelvertragliche Vereinbarung wieder in Kraft treten lassen würde. Sehr oft ist eine solche nicht vorhanden, weil der Arbeitsvertrag von vornherein Tarifverträgen unterstand. Die Ausfüllung der Lücken wäre dann aus dem zu entnehmen, was üblich ist (z. B. bezüglich des Lohnes aus § 612 Abs. 2 BGB.) oder sie wäre (z. B. bezüglich des Urlaubs) dem richterlichen Ermessen nach Treu und Glauben zu überlassen[14]). Das sind aber sehr unsichere Grundlagen. Bezüglich der Arbeitsbedingungen, die im Bürgerlichen Gesetzbuch, in der Gewerbeordnung oder im Handelsgesetzbuch geregelt sind (z. B. Krankheitsbezahlung, Kündigungsfrist) würden die gesetzlichen Bestimmungen in Kraft treten[15]).

Übrigens wird in Deutschland ganz zu Unrecht die Streitfrage der Nachwirkung von Tarifverträgen zu einer Interessen- und Parteifrage zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gemacht. Die Beispiele haben gezeigt, daß die Nachwirkungs-

---

13) Potthoff, Arbeitsrecht Jhrg. 11 Sp. 690.

14) Wegen des Urlaubsanspruchs vergl. noch Erdmann a. a. O. S. 47–50; Erdmann will den Urlaubsanspruch, auch wenn im Zeitpunkt des Ablaufs eines Tarifvertrages nur noch wenige Tage an der Fälligkeit des Urlaubsanspruchs fehlen, ersatzlos wegfallen lassen – ein gewiß unbilliges Ergebnis.

15) Vergl. noch über die Schwierigkeiten bei Ablehnung der Nachwirkungslehre Nörpel, Schlichtungswesen, Jhrg. 8 S. 8–10.

streitfrage eine reine Rechtsfrage ist, aus deren Bejahung oder Verneinung bald der Arbeitgeber bald der Arbeitnehmer Nutzen zieht. Das hat mit Recht Erdel[16]) immer wieder betont. Der Hauptverband der Industrie Österreichs, der zugleich die zentrale Arbeitgeberorganisation der österreichischen Industrie ist, vertritt denn auch in klarer Erkenntnis dieser Tatsache den Standpunkt der Nachwirkungslehre[17]). Die deutschen Arbeitgeber kämpfen dagegen hartnäckig gegen die Nachwirkungslehre, trotzdem die Vorschrift des § 1 der Verordnung vom 23. 12. 1918 mit der entsprechenden Gesetzesvorschrift des österreichischen Rechts inhaltlich übereinstimmt.

Wenn im einzelnen Falle festgestellt wird, daß die Vertragsparteien eine die Nachwirkung ablehnende Vereinbarung getroffen haben, so wird unschwer zu erkennen sein, ob dann die ursprünglichen Einzelvereinbarungen wieder in Kraft treten, oder die Lücken nach den allgemeinen gesetzlichen Vorschriften ausgefüllt werden sollen. Ist darüber nichts gesagt, so treten die ehemaligen von den Einzelparteien vereinbarten Bedingungen wieder in Kraft; denn wenn der Wille der Vertragsparteien dahingeht, „daß der Einfluß des Tarifvertrages auf die Arbeitsverträge mit dem Wegfall des Tarifvertrages erlöschen solle, so hat eben auf Grund dieses Willens die Ausschaltung der ursprünglichen Arbeitsbedingungen ihr Ende erreicht"[18]). Dieses Wiederaufleben der ursprünglichen Vereinbarungen erfolgt hier nicht kraft Gesetzes, sondern auf Grund des richtig verstandenen Willens der Parteien des Arbeitsvertrages oder Tarifvertrages. Ist eine ursprüngliche Vereinbarung der Einzelparteien nicht vorhanden, weil der Einzelvertrag von Anfang an und fortlaufend Tarifverträgen unterstand, so geschieht die Regelung des Arbeitsvertrages auf Grund allgemeiner gesetzlicher Vorschrift (z. B. die der Lohnhöhe nach § 612 Abs. 2 BGB.). Arbeitsbedingungen, die bisher tariflich geregelt waren und noch keine gesetzliche Regelung erfahren haben (z. B. Urlaub) kommen, sofern ein dahingehender Anspruch im Zeitpunkt des Erlöschens des Tarifvertrages nicht bereits fällig ist, in Fortfall.

---

16) Gew.- u. Kaufm.- Ger. Jhrg. 30 Sp. 308, Schlichtungswesen Jhrg. 7 S. 163; ebenso auch Grünberg, Arbeitsrecht Jhrg. 11 Sp. 267/268.

17) So z. B.: „Industrie 1923 Nr. 15, 1924 Nr. 2".

18) Erdel, Gew.- u. Kaufm.- Ger. Jhrg. 30 Sp. 309.

Kapitel IV.

Der Einfluß eines neuen Tarifvertrages auf die Nachwirkung des vorhergehenden.

§ 8.

1. Die verschiedenen Ansichten.

Mit den vorstehenden Ausführungen ist die Rechtslage im Arbeitsvertrage nach Ablauf des Tarifvertrages vor dem Zustandekommen eines neuen hinreichend geklärt. Der alte Tarifvertrag wirkt nach, und wo er ausnahmsweise nicht nachwirkt, treten an die Stelle der ausgeschalteten Tarifbedingungen wieder die ursprünglich einzelvertraglich vereinbarten oder die allgemein gesetzlich festgelegten. Es besteht aber auch kein Hindernis mehr für einzelvertragliche Abmachungen. Die Einzelparteien können die Gestaltung des Arbeitsvertrages nun wieder frei übernehmen.

Innerhalb der Nachwirkungslehre ist nun zweifelhaft geworden, wie die Rechtslage im Arbeitsvertrage zu beurteilen ist, wenn nicht ein Einzelvertrag den zum Teil aus nachwirkenden Tarifnormen bestehenden Arbeitsvertrag inhaltlich ändert, sondern statt dessen ein neuer Tarifvertrag zustandekommt. Hier gilt es, die richtige Abgrenzung zwischen der Nachwirkung des alten und der Unmittelbarkeitswirkung des neuen Tarifvertrages zu finden. Hatten z. B. nach dem abgelaufenen Tarifvertrag die Arbeiter einen Stundenlohn von 80 Pfennigen zu beanspruchen und sah der neue Tarifvertrag einen solchen von 70 oder 90 Pfennigen vor, so ist die Frage, ob der Lohnsatz von 80 Pfennigen weiter maßgebend bleibt, oder ob und von welchem Zeitpunkt ab der Arbeiter 90 Pfennig fordern kann bezw. sich mit 70 Pfennig begnügen muß.

Hierbei unterliegt es zunächst keinem Zweifel, daß diese Frage sowohl im Arbeitsvertrage als auch in den beiden aufeinanderfolgenden Tarifverträgen eine bindende Regelung finden kann. So enthalten z. B. die Arbeitsverträge mitunter die Vereinbarung, daß ihr Inhalt sich nach dem jeweils maßgebenden Tarifvertrage richten solle. Das kann nun einmal bedeuten, daß die Einzelparteien, die nicht Mitglieder der den Tarifvertrag abschließenden Verbände sind, die Arbeitsverträge

unter Berufung auf den jeweiligen Tarifvertrag abschließen, also hierdurch die Tarifbedingungen überhaupt erst in die Arbeitsverträge überführen wollen. Dann tritt die Änderung der Arbeitsbedingungen beim Wechsel zweier Tarifverträge sofort ein[1]). Es kann aber auch sein, daß jene Abmachung von Parteien getroffen wird, die schon als Mitglieder der den Tarifvertrag abschließenden Verbände den Tarifnormen unterstehen und hierdurch nur eine Abgrenzung zwischen der Nachwirkung des alten und der Unmittelbarkeitswirkung des neuen Tarifvertrages schaffen wollen. Wann in diesem Falle die neuen Tarifnormen in Kraft treten, ist streitig. Potthoff[1]) unterscheidet hier zwischen den Arbeitsbedingungen des neuen Tarifvertrages, die für die Arbeitnehmer günstiger sind, und denen, die für sie ungünstiger sind, als die entsprechenden des abgelaufenen Tarifvertrages. Jene sollen sofort, diese frühestens nach Ablauf der Kündigungsfrist, die im alten Tarifvertrag für den Arbeitsvertrag vorgesehen war, Geltung erlangen[2]). Soweit es sich um die günstigeren Bedingungen handelt, muß man Potthoff zustimmen. Soweit jedoch die schlechteren Arbeitsbedingungen des neuen Tarifvertrages in Frage stehen, bedarf es noch einer näheren Stellungnahme. Potthoff begründet seine Ansicht damit, daß die Norm des abgelaufenen Tarifvertrages seine Arbeitsbedingungen als Mindestbedingungen festgelegt und vorgeschrieben habe, daß diese Arbeitsbedingungen — zu Ungunsten der Arbeitnehmer — nur durch Kündigung mit tariflicher Frist abgeändert werden könnten. Der Inhalt dieses Tarifvertrages gehe dahin, daß der Arbeitnehmer auch nach Ablauf des Tarifvertrages während der Kündigungsfrist gegen eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen geschützt sein solle. Auf diesen Schutz könne der Arbeitnehmer im voraus nicht verzichten. Die Einzelabrede, daß der Arbeitsvertrag dem jeweils maßgebenden Tarifvertrage unterstehen solle, habe daher nicht die zu Gunsten des Arbeitnehmers unabdingbare

1) So auch Potthoff, Arbeitsrecht Jhrg. 12 Sp. 707—710.

2) Hierbei wird immer der Normalfall unterstellt, daß beide aufeinanderfolgenden Tarifverträge die Arbeitsbedingungen nicht als Höchst- sondern als Mindestbedingungen zu Gunsten der Arbeitnehmer vorschreiben, also (stillschweigend) Abänderung zu Ungunsten der Arbeitnehmer verbieten, solche zu ihren Gunsten zulassen.

Norm beseitigt, wonach der Arbeitsvertrag nach Ablauf des Tarifvertrages zu Ungunsten des Arbeitnehmers nur durch Kündigung mit tariflicher Frist aufgehoben oder abgeändert werden könne. Deshalb habe der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der im alten Tarifvertrage für den Arbeitsvertrag vorgesehenen Kündigungsfrist einen Anspruch auf die günstigeren Bedingungen dieses Tarifvertrages. Diese Schlußfolgerung Potthoffs ist aber nicht richtig. Mit dem Ablauf des Tarifvertrages ist die Unabdingbarkeit weggefallen. Die Kündigungsfrist kann wie jede andere Arbeitsbedingung durch Vereinbarung der Einzelparteien auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden. Diese Abänderung kann nicht nur nachträglich erfolgen, sondern auch schon vorher für den Fall des Wegfalls der Unabdingbarkeit vorgesehen werden. Wenn die Einzelparteien vereinbaren, daß der Arbeitsvertrag dem jeweils maßgebenden Tarifvertrage unterstehen solle, so heißt das, daß unabhängig von der Kündigungsfrist die neuen Tarifnormen in Kraft treten sollen. Die Kündigungsfrist, die nicht mehr durch die Unabdingbarkeit geschützt ist, kann hierbei nicht mehr im Wege sein. Daher erlangen in dem fraglichen Falle auch die schlechteren Arbeitsbedingungen des neuen Tarifvertrages sofort mit seinem Inkrafttreten Geltung.

Statt jener Abrede im Arbeitsvertrage kann auch in dem abgelaufenen Tarifvertrage eine Bestimmung darüber enthalten sein, ob und inwieweit ein neuer Tarifvertrag an einer etwaigen Nachwirkung des vorhergehenden etwas ändern solle. Er kann die Nachwirkung seiner Normen überhaupt ausgeschlossen haben, indem er bestimmt hat, daß ihre Wirkung mit seinem Erlöschen in jeder Beziehung aufhöre. Er kann aber auch bei grundsätzlicher Bejahung der Nachwirkung angeordnet haben, daß sie mit dem Inkrafttreten eines neuen Tarifvertrages erlöschen solle. In beiden Fällen greift der folgende Tarifvertrag nach den Grundsätzen des § 1 der Verordnung vom 23. 12. 1918 in die Arbeitsverträge genau so ein, wie wenn er gar keinen Vorgänger gehabt hätte.

Schließlich kann auch der neue Tarifvertrag eine Antwort auf die Frage gegeben haben, wie er in die Rechtslage im Arbeitsvertrage eingreift. Er kann z. B. durch Rückdatierung des Beginns seiner Normwirkung jede Nachwirkung des vor-

hergehenden Tarifvertrages ausgeschlossen oder in anderer Weise festgelegt haben, ob, in welchem Umfange und in welchem Zeitpunkt er seine eigenen Bestimmungen an die Stelle der im Arbeitsvertrage nachwirkenden Arbeitsbedingungen des abgelaufenen Tarifvertrages setzen will.

Daher bezieht sich die innerhalb der Nachwirkungslehre aufgetauchte Streitfrage, welchen Einfluß ein neuer Tarifvertrag auf die Rechtslage im Arbeitsvertrage nach Ablauf des vorhergehenden hat, auch nur auf den Fall, daß der Wirkungskreis der aufeinanderfolgenden Tarifverträge weder in diesen noch in dem Arbeitsvertrage abgegrenzt ist.

Hier kann man nun einmal auf dem Standpunkt stehen, es liege im Wesen jedes neuen Tarifvertrages, daß mit seinem Inkrafttreten alle früheren Abmachungen über Lohn- und sonstige Arbeitsbedingungen, also auch die im Arbeitsvertrage aus dem vorhergehenden Tarifvertrage nachwirkenden grundsätzlich aufgehoben seien. Das ist aber nicht richtig; denn es kommt vor, daß auf einen Tarifvertrag, der in umfassender Weise die Arbeitsverträge regelte, ein Tarifvertrag folgt, der nur besonders dringliche, der Abänderung bedürftige Arbeitsbedingungen, z. B. Urlaub und Lohn regelt, um in diesen Punkten den tariflosen Zustand zu beenden, im übrigen aber die bisherige aus dem alten Tarifvertrage nachwirkende Regelung in Geltung belassen will[3]. Grundsätzlich läßt sich daher nichts dagegen sagen, daß die Nachwirkung des abgelaufenen Tarifvertrages auch nach dem Zustandekommen eines neuen bestehen bleibt. Die Nachwirkung erlischt nicht automatisch mit dem Inkrafttreten des neuen Tarifvertrages. Fraglich kann nur sein, wovon es im einzelnen Falle abhängt, ob und wieweit die Nachwirkung des alten Tarifvertrages bei Inkrafttreten des neuen erlischt.

Potthoff[4]) und Herschel[5]) stellen darauf ab, ob die betreffenden Abmachungen im neuen Tarifvertrage für die Arbeitnehmer günstiger oder ungünstiger sind als die entsprechenden Arbeitsbedingungen des vorhergehenden. Im ersteren Falle folgern sie das Erlöschen der Nachwirkung des alten

3) R.-G.-E. Ziv. Bd. 104 S. 386.
4) Arbeitsrecht Jhrg. 11 S. 687.
5) N. Z. f. A. Jhrg. 4 S. 342.

Tarifvertrages aus § 1 der Verordnung vom 23. 12. 1918. Die Arbeitsbedingungen, die zur Zeit des Inkrafttretens des neuen Tarifvertrages im Arbeitsvertrage nachwirken, werden von den günstigeren Bedingungen des neuen Tarifvertrages ebenso ausgeschaltet, wie wenn sie ursprünglich von den Einzelparteien vereinbart worden wären[6]). Dabei wird allerdings an den Normalfall gedacht, daß der neue Tarifvertrag nicht Abweichungen zu Ungunsten der Arbeitnehmer grundsätzlich zuläßt. Sind die betreffenden Abmachungen im neuen Tarifvertrag jedoch für den Arbeitnehmer ungünstiger, so soll nach ihrer Meinung der Arbeitsvertrag unverändert mit dem bisherigen Inhalt weiterlaufen, der alte Tarifvertrag also auch gegenüber dem neuen nachwirken, bis der Arbeitsvertrag ausdrücklich gekündigt oder durch einen neuen Vertrag anderen Inhalts ersetzt ist. Es ist durchaus richtig, wenn man zur Begründung dieser Ansicht auf § 1 Abs. 1 Satz 2 hinweist. Danach sind im Falle eines Tarifvertrages unter gewissen Voraussetzungen abweichende Vereinbarungen wirksam. Es können nicht nur abweichende Vereinbarungen getroffen werden, sondern es bleiben auch die abweichenden nachwirkenden Vereinbarungen in Kraft; denn der neue Tarifvertrag erfaßt die Arbeitsverträge ebenfalls mit gesetzesartiger Wirkung, aber nur im Sinne der Mindestbedingungen. Die Tatsache allein, daß im neuen Tarifvertrage schlechtere Arbeitsbedingungen vereinbart sind, genügt in der Tat nicht, um die Verschlechterungsabsicht seiner Parteien außer Zweifel zu setzen. Sie wollen vielfach nur ein Herabgehen auf die geringen Tarifsätze den Einzelparteien ermöglichen. Die Einzelparteien sollen z. B. statt bisher auf 80 Pfg. Stundenlohn nunmehr rechtswirksam auf 70 Pfg. heruntergehen können. Dennoch wird man im Gegensatz zu Potthoff und Herschel bei richtiger Auslegung des neuen Tarifvertrages unter Umständen auch zu dem Ergebnis kommen, daß dem Weiterwirken einer günstigen Arbeitsbedingung des alten Tarifvertrages der Wille der Parteien des neuen Tarifvertrages entgegensteht; „denn wenn ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen worden ist, so ist es wohl meist die Absicht der Parteien, daß in den Punkten,

6) So auch Kaskel, N. Z. f. A. Jhrg. 4 Sp. 130, 131 II.

die er regelt, nunmehr nur er maßgebend sein soll" [7]). Ebenso wie der Wille der Verbände die Tarifnormen zu zwingenden Höchstbedingungen stempeln kann, ist er in der Lage, bisher geltende bessere Bedingungen der Arbeitsverträge durch seine eigenen Normen auszuschalten, selbst wenn diese für den Arbeitnehmer ungünstiger sind [8]).

Kaskel [9]) läßt das Weiterbestehen der Nachwirkung des abgelaufenen Tarifvertrages nur bezüglich solcher Arbeitsbedingungen gelten, die im neuen Tarifvertrage überhaupt keine Regelung gefunden haben. Soweit der neue Tarifvertrag die betreffenden Arbeitsbedingungen für den Arbeitnehmer günstiger regelt, teilt er die Ansicht Potthoffs und Herschels. Soweit die betreffenden Arbeitsbedingungen des neuen Tarifvertrages für den Arbeitnehmer ungünstiger sind, folgert er — im Gegensatz zu Potthoff und Herschel — das Erlöschen der Nachwirkung des alten Tarifvertrages ein für allemal „aus einer stillschweigend vorauszusetzenden fakultativen Abrede der Einzelparteien, die dahingehe, daß der Arbeitsvertrag in vollem Umfange dem jeweils geltenden Tarifvertrage unterstehen und demnach den Inhalt des jeweils geltenden Tarifvertrages in sich aufnehmen solle" [10]). Mit Recht haben demgegenüber Potthoff [11]) und Herschel [12]) darauf hingewiesen, daß eine solche fakultative Parteiabrede zwar vorliegen kann, aber nicht immer vorliegt. Es ist sonach eine reine Tatfrage, ob eine solche Abrede vorhanden ist oder nicht. Einen allgemein gültigen Rechtssatz gegen die Nachwirkung des alten Tarifvertrages bezüglich günstigerer Arbeitsbedingungen kann man damit nicht rechtfertigen [13]).

---

7) Erdel, Gew.- u. Kaufm.-Ger. Jhrg. 30 Sp. 313.

8) Gegen Potthoff und Herschel auch Oertmann, Schlichtungswesen Jhrg. 6 S. 181/182.

9) N. Z. f. A. Jhrg. 4 Sp. 132/133.

10) Kaskel a. a. O. Sp. 131.

11) Arbeitsrecht Jhrg. 11 Sp. 687, Jhrg. 12 Sp. 705/711.

12) N. Z. f. A. Jhrg. 4 Sp. 343; ebenso Göppert, Der Arbeitgeber Jhrg. 15 S. 260.

13) Über die Frage, wann bei Vorliegen einer solcher Parteiabrede die ungünstigeren Bedingungen des neuen Tarifvertrages in Kraft treten, wurde bereits auf Seite 50/51 gesprochen.

§ 9.

2. Die richtige Abgrenzung zwischen der Nachwirkung und der Unmittelbarkeitswirkung zweier aufeinanderfolgender Tarifverträge.

Bei der Lösung dieser innerhalb der Nachwirkungslehre entstandenen Streitfrage wird man mit Erdel[1]) vor allen Dingen von der richtigen Auslegung des neuen Tarifvertrages ausgehen müssen. Es wird in jedem einzelnen Falle festzustellen sein, ob der neue Tarifvertrag ein vollständiger Ersatz für den alten sein, also als Ganzes an seine Stelle treten soll, oder ob er nur dazu bestimmt ist, für einzelne wenige besonders dringend der Abänderung bedürftige Arbeitsbedingungen eine Neuregelung zu schaffen. Man wird das aus den Umständen des Einzelfalles besonders aus der Entstehungsgeschichte des neuen Tarifvertrages entnehmen können[2]). Im ersteren Fall ist für die Nachwirkung des alten nach Inkrafttreten des neuen Tarifvertrages kein Raum und zwar auch nicht bezüglich solcher Arbeitsbedingungen des alten Tarifvertrages z. B. Pflicht zur Zahlung einer Gratifikation, die im neuen Tarifvertrage überhaupt keine Erwähnung gefunden haben, oder bezüglich solcher, die in dem abgelaufenen Tarifvertrag günstiger geregelt sind als in dem darauf folgenden. Das führt zu durchaus billigen Ergebnissen, wenn man bedenkt, daß sonst die Arbeitnehmer außer der Gratifikation auf Grund des alten Tarifvertrages — weil er insoweit für sie günstiger wäre (Potthoff) oder weil es sich um eine Arbeitsbedingung handelte, die im neuen Tarifvertrage überhaupt keine Regelung gefunden hat (Kaskel) — den erhöhten Lohn des neuen Tarifvertrages fordern könnten, durch den unter Umständen gerade der Wegfall der Gratifikation ausgeglichen werden sollte[3]). Wenn der neue Tarifvertrag in vollem Umfange an die Stelle des alten treten will, so soll das Arbeitsverhältnis nur durch den neuen Tarifvertrag geregelt werden. Was den Zeitpunkt angeht, zu dem die neuen Bedingungen in Kraft treten, so ist

---

1) Kartenauskunftei des Arbeitsrechts, Karte Tarifvertrag, Nachwirkung vom 24. 2. 25; Gew.- u. Kaufm.-Ger. Jhrg. 30 Sp. 313.

2) Vergl. hierüber die von Erdel, Gew.- u. Kaufm.-Ger. Jhrg. 30 Sp. 313 gegebenen Beispiele.

3) Vergl. Oertmann, Schlichtungswesen Jhrg. 6 S. 183.

auch das eine Frage der Auslegung des neuen Tarifvertrages. Meist wird, wenn der neue Tarifvertrag ein voller Ersatz des vorhergehenden ist, mangels ausdrücklicher Übergangsbestimmungen der Wille der Verbände dahingehen, daß die Nachwirkung des abgelaufenen mit dem Inkrafttreten des darauffolgenden erlöschen soll. „Der Arbeitnehmer muß, wenn seine Berufsorganisation die Lohnsenkung im neuen Kollektivvertrag zugegeben oder in ihm die Lohnerhöhung durchgesetzt hat, vom Zeitpunkt des Geltungsbeginns dieses Kollektivvertrages die Lohnerhöhung beanspruchen dürfen und die Lohnsenkung auf sich nehmen" [4]). Zu einem anderen Ergebnis kommt man, wenn sich nach den Umständen des einzelnen Falles ergibt, daß der neue Tarifvertrag nicht vollständiger Ersatz des vorhergehenden sein, sondern nur für einzelne Arbeitsbedingungen eine Neuregelung schaffen will. Hier wird man annehmen können, daß die Arbeitsbedingungen des abgelaufenen Tarifvertrages, soweit sie nicht durch den darauf folgenden Tarifvertrag abgeändert worden sind, auch nach dem Inkrafttreten des neuen Tarifvertrages weitergelten sollen, daß also insoweit die Nachwirkung des alten Tarifvertrages auch gegenüber dem neuen andauern soll. Warum sollten, wenn z. B. der Tarifvertrag nur eine Änderung des Lohnes und der Kündigungsfrist enthält, nicht die anderen Arbeitsbedingungen z. B. Urlaub, Arbeitszeit u. dergl. weiter nach dem alten Tarifvertrag beurteilt werden?

Sind Anhaltspunkte dafür, daß der neue Tarifvertrag vollständiger Ersatz des alten sein soll, nicht vorhanden, so bleibt es also bei dem allgemeinen Grundsatz, daß der alte Tarifvertrag bezüglich der Arbeitsbedingungen weiterwirkt, die der neue nicht regelt. Soweit in diesem Falle daher die bisher tariflich geregelten nachwirkenden Arbeitsbedingungen im neuen Tarifvertrage eine abweichende Regelung erfahren haben, treten sie außer Kraft. An ihre Stelle treten die entsprechenden Bedingungen des neuen Tarifvertrages. Soweit der neue Tarifvertrag eine Besserstellung des Arbeit-

4) Grünberg, Arbeitsrecht Jhrg. 11 Sp. 269/70; a. M. Dechant a. a. O. S. 142, der, obwohl er sich theoretisch gegen die Nachwirkungslehre ausspricht, die schlechteren Lohnsätze erst von dem Zeitpunkt ab wirken läßt, in dem das Dienstverhältnis frühestens gelöst werden konnte.

nehmers enthält, ergibt sich das aus der zwingenden Rechtsvorschrift des § 1 Abs. 1. Soweit der neue Tarifvertrag eine Schlechterstellung des Arbeitnehmers bringt, ergibt es sich aus der Erwägung, daß, wenn ein neuer Tarifvertrag geschlossen worden ist, die Absicht seiner Kontrahenten regelmäßig dahingeht, daß in den von ihm geregelten Arbeitsbedingungen nur er maßgebend sein soll. Diese Absicht der Verbände ist dafür entscheidend, was für die Einzelverträge gelten soll[5]. Es läßt sich hierbei weder mit Potthoff und Herschel das Weiterwirken der günstigeren Arbeitsbedingungen rechtfertigen, ohne daß man sich mit dem Willen der Parteien des neuen Tarifvertrages auseinandergesetzt hat, noch läßt sich mit Kaskel ein für allemal sagen, daß der Wille dieser Parteien der Weitergeltung der günstigeren Arbeitsbedingungen entgegensteht. Es ist das vorwiegend eine Frage der richtigen Auslegung des neuen Tarifvertrages, die nur im einzelnen Falle, nicht ein für allemal beantwortet werden kann. Als Zeitpunkt für das Inkrafttreten der neuen Bedingungen wird gegebenenfalls hier ebenso wie beim völligen Ersatz eines Tarifvertrages durch einen anderen mangels ausdrücklicher Übergangsbestimmungen der Geltungsbeginn des neuen Tarifvertrages anzusehen sein. Das ist z. B. bezüglich der schlechteren Arbeitsbedingungen des neuen Tarifvertrages sicher dann der Fall, wenn dieser (ausdrücklich) Abweichungen zu Gunsten der Arbeitnehmer verbietet. Aber auch im Normalfalle, d. h. wenn der neue solche Abweichungen (stillschweigend) zuläßt, wird es nur selten dem Willen des neuen Tarifvertrages entsprechen, daß die in den Arbeitsverträgen nachwirkenden besseren Bedingungen des vorhergehenden Tarifvertrages auch nach dem Inkrafttreten des darauf folgenden maßgebend bleiben sollen.

---

5) Erdel, Gew.- u. Kaufm.-Ger. Jhrg. 30 Sp. 313.

Kapitel V.

Die Nachwirkung der Tarifverträge im künftigen Recht.

§ 10.

Die Vorschläge für die künftige gesetzliche Regelung der Nachwirkungsstreitfrage.

Schließlich sollen die bisher für die künftige gesetzliche Regelung der erörterten Streitfrage gemachten Vorschläge kritisch gewürdigt werden.

Es besteht Übereinstimmung darüber, daß das kommende Tarifvertragsgesetz die Streitfrage in einer alle Zweifel beseitigenden Weise beantworten muß. Nach geltendem Recht ist die Nachwirkung sehr bestritten. Die hierdurch entstandene Unklarheit und Rechtsunsicherheit muß wegen der Wichtigkeit der Frage für die Praxis mit dem kommenden Tarifvertragsgesetz ein Ende finden.

Einen die Nachwirkung völlig verneinenden Vorschlag macht Erdmann[1]):

> „Fällt die Tarifsatzung weg und tritt eine neue nicht an ihre Stelle, so treten mit dem Zeitpunkt des Fortfalls der alten Tarifsatzung ihre Bestimmungen auch in den bestehenden Arbeitsverträgen außer Kraft, sofern nicht die Tarifsatzung ausdrücklich etwas anderes bestimmt".

Es muß bezweifelt werden, daß eine solche Vorschrift „formalrechtlich der heutigen Rechtslage Rechnung tragen und gleichzeitig rechtspolitisch und gesetzestechnisch den Grundgedanken einer kollektiven Arbeitsvertragsregelung"[2]) entsprechen würde; denn der Grundgedanke der kollektiven Arbeitsvertragsregelung geht dahin, daß die kollektiven Regeln vermittels der Unmittelbarkeitswirkung in die Arbeitsverträge überführt darin ebenso gelten, wie wenn sie von den Einzelparteien vereinbart worden wären. Schon vor der Verordnung vom 23. 12. 18 teilten — wie Seite 13 ausgeführt worden ist — die kollektiven Regeln in den Arbeitsverträgen das rechtliche Schicksal der Einzelvereinbarungen, wenn sie — auf dem Umweg über den

---

1) a. a. O. S. 66

2) Erdmann a. a. O. S. 65.

Willen der Parteien des Arbeitsvertrages oder Tarifvertrages — einmal in den Arbeitsverträgen Geltung erlangt hatten. Die Verordnung vom 23. 12. 1918 hat aus den oben näher ausgeführten Gründen nur den gesetzesartigen Übergang der Tarifbestimmungen festgelegt, ohne an der Art ihrer Geltung im Arbeitsvertrage — von der Unabdingbarkeit abgesehen — etwas zu ändern. Nach dem Übergang der Tarifnormen in die Arbeitsverträge sind diese durchaus einheitlich d. h. ebenso zu beurteilen, als wenn sie in vollem Umfange von den Einzelparteien geregelt worden wären. Der für alle Verträge geltende Grundsatz, daß sie mit dem einmal festgelegten Inhalt weiterlaufen, bis sie aufgehoben oder durch inhaltlich abweichende Verträge abgeändert werden, muß daher auch auf den zum Teil aus Tarifnormen bestehenden Arbeitsvertrag angewendet werden. Somit entspricht nicht die Ansicht Erdmanns, wohl aber die in der Hauptsache mit diesem Grundsatz begründete Nachwirkungslehre dem Grundgedanken der kollektiven Arbeitsvertragsregelung. Ebenso wenig trifft es zu, daß — wie Erdmann[3]) ausführt — für eine solche Vorschrift die Betriebspraxis sowohl vom Arbeitgeber- wie vom Arbeitnehmerstandpunkt aus spreche. Wie gefährlich und unklar in tariflosen Zeiten die Rechtslage im Arbeitsvertrage wäre, wenn dieser Vorschlag Gesetz werden würde, wurde bereits ausgeführt. Auch darf noch einmal daran erinnert werden, daß die gesamte österreichische aber auch ein großer Teil der deutschen Praxis die Nachwirkungslehre gerade wegen ihrer Vorzüge für die Betriebspraxis den Ansichten ihrer Gegner vorziehen. Daher stehen denn auch alle anderen Vorschläge durchweg auf dem Standpunkt der Nachwirkungslehre.

Der amtliche Entwurf eines Tarifvertragsgesetzes, der aber noch nicht veröffentlicht ist, übernimmt im § 10 Abs. 2 die Bestimmung des § 15 des vom Arbeitsrechtsausschuß im Reichsarbeitsministerium ausgearbeiteten Entwurfs[4]). Er lautet:

> „Fällt die Tarifsatzung weg und tritt eine neue nicht an ihre Stelle, so bleibt die bisherige für den Inhalt bestehender Arbeitsverträge maßgebend, bis eine andere Regelung in den Arbeitsverträgen getroffen ist".

3) a. a. O. S. 65/66.

4) Reichsarbeitsblatt 1921 S. 449; siehe auch Erdmann a. a. O. S. 63.

Daraus geht hervor, daß die Nachwirkung mit dem Zustandekommen eines neuen Tarifvertrages enden soll. Der Entwurf hat sich danach den praktischen Bedenken, die gegen eine gleichzeitige Geltung verschiedener Tarifverträge sprechen, nicht verschlossen. Insbesondere weicht er von der Ansicht Potthoffs und Herschels ab.

Den Standpunkt des amtlichen Entwurfs teilt auch Nipperdey[5]). Sein Vorschlag lautet:

„Fällt die Tarifsatzung weg und tritt eine neue nicht an ihre Stelle, so bleibt die bisherige für den Inhalt bestehender Arbeitsverträge maßgebend, soweit die Parteien das Arbeitsverhältnis nicht abändern".

„Die geringfügige, mehr redaktionelle Änderung soll nur den selbstverständlichen Wegfall der Unabdingbarkeit bei Ablauf des Tarifvertrages etwas schärfer zum Ausdruck bringen[5])".

Erdmann[6]) ist der Meinung, daß diese Vorschläge sich „in Widerspruch setzen zu den eigentlichen Grundideen der kollektiven Arbeitsvertragsregelung und dem allein maßgeblichen Willen der Parteien des Tarifvertrages und des Arbeitsvertrages". Die kollektive Arbeitsvertragsregelung führt aber gerade zur Bejahung der Nachwirkung. Die erwähnten Vorschläge setzen sich auch nicht in Widerspruch zu dem Willen der Parteien des Arbeitsvertrages oder Tarifvertrages; denn diesen Vertragsparteien bleibt auch nach dieser Regelung der Nachwirkungsstreitfrage noch genügend Raum dafür, die Rechtslage nach Ablauf des Tarifvertrages so zu regeln, wie sie es für zweckmäßig halten. Nikisch[7]) betrachtet die Vorschläge von seinem (rechtsgeschäftlichen) Standpunkt aus als eine Prinzipwidrigkeit. Die Weiterwirkung der Tarifverträge ist aber keine Prinzipwidrigkeit, weil die Beziehung zwischen den Tarifnormen und den Arbeitsverträgen nicht rechtsgeschäftlicher Art sondern gesetzesähnlich ist, und die Gesetze z. B. gemäß § 170 EG. zum BGB. eine der Weiterwirkung der Tarifnormen entsprechende Nachwirkung kennen. Mit Recht macht nun Hardt[8]) darauf aufmerksam, daß unter Umständen

5) Beiträge zum Tarifrecht S. 194.
6) a. a. O. S. 63.
7) N. Z. f. A. Jhrg. 5 Sp. 78.
8) N. Z. f. A. Jhrg. 5 Sp. 83.

durch die Regelung der Streitfrage im Sinne der mitgeteilten Vorschläge eine vermehrte Beunruhigung des Wirtschaftslebens eintreten könne, wenn die Einzelparteien sich vor oder nach dem Ablauf des Tarifvertrages veranlaßt fühlen würden, die vielen Einzelverträge, die bisher einem Tarifvertrage unterstanden, zu kündigen. Auch Erdel[9]) weist darauf hin, daß die Bejahung der Nachwirkung erloschener Tarifverträge zu heftigen Arbeitskämpfen führen könne, wenn das Zustandebringen eines neuen Tarifvertrages nicht gelinge, und auch die einzelvertragliche Einigung über die künftigen Arbeitsbedingungen aus irgend einem Grunde scheitere. Es fragt sich daher, ob man nicht bei grundsätzlicher Bejahung der Nachwirkung, dennoch den Einzelparteien eine Möglichkeit geben soll, auch ohne Zustimmung des anderen Teils vor Ablauf der oft sehr langen Kündigungsfristen sich von der Nachwirkung des erloschenen Tarifvertrages zu befreien. Diesen Gedankengängen versucht ein Arbeitgebervorschlag gerecht zu werden, der folgenden Wortlaut hat:

„Fällt die Tarifsatzung weg und tritt eine neue an ihre Stelle, so gilt der Inhalt der neuen Satzung von dem Zeitpunkt ihres Inkrafttretens ohne weiteres für die Einzelverträge, selbst wenn für deren Änderung eine Kündigungsfrist einzuhalten gewesen wäre. Fällt die Satzung weg und tritt keine neue an ihre Stelle, so bleibt, falls nicht im Tarifvertrage etwas anderes bestimmt ist, die bisherige Satzung für die Dauer von (Frist noch offen aber kurz zu bemessen) für den Inhalt bestehender Arbeitsverträge maßgebend. Nach Ablauf dieser Frist kann für die Einzelarbeitsverträge eine andere Regelung an Stelle der wegfallenden Satzungsbestimmung vereinbart werden, auch wenn die Frist für die Beendigung der Einzelarbeitsverträge nach Gesetz oder Vereinbarung länger ist. Sind die Fristen kürzer, als obenstehende Nachwirkungsfrist, so tritt an die Stelle der letzteren die kürzere Frist“ [10]).

Der vorletzte Satz dieses Vorschlags sagt etwas Selbstverständliches. Da mit dem Wegfall des Tarifvertrages die

9) Schlichtungswesen Jhrg. 7 S. 119.

10) Siehe Erdmann a. a. O. S. 64.

Wirkung der Unabdingbarkeit erloschen ist, so haben die Einzelparteien bezüglich einer Vereinbarung des — auch sofortigen — Erlöschens der Nachwirkung freie Hand. Daher bedarf es keiner ausdrücklichen Gesetzesbestimmung mehr, um dieses den Einzelparteien schon nach den geltenden Vorschriften zustehende Recht festzulegen. Gemeint ist mit diesem Satz wohl, daß nach Ablauf einer gewissen Frist, seitdem der alte erloschen ist, jede Einzelpartei das Recht haben soll, sich einseitig von der Nachwirkung zu befreien[11]).

Eine ähnliche Lösung versucht schließlich Erdel[11]):
„Die Tarifsatzung bleibt auch nach ihrem Wegfall für den Inhalt der Arbeitsverträge maßgebend. Diese Weitergeltung erlischt jedoch,

1. soweit eine neue an die Stelle der alten tritt,
2. soweit die Arbeitsvertragsteile das Erlöschen vereinbaren,
3. soweit ein Arbeitsvertragsteil dem anderen schriftlich erklärt, daß er die Weitergeltung des alten Tarifvertrages als erloschen betrachte; diese Erklärung wird mit Ablauf eines Monats wirksam, im Falle kürzerer für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses maßgebender Kündigungsfrist mit Ablauf dieser".

Diese Lösung, die in Nr. 1 und 2 mit den drei vorhergehenden Vorschlägen übereinstimmt, läßt nicht klar erkennen, welche Wirkung die unter Nr. 3 erwähnte „schriftliche Erklärung" haben soll, „daß die Weitergeltung als erloschen betrachtet werde". Soll der Arbeitsvertrag nach Ablauf des Monats bezw. der kürzeren Kündigungsfrist völlig aufgelöst sein? Dann wären beide Parteien wieder frei und könnten gegebenenfalls einen neuen Arbeitsvertrag zu abgeänderten Bedingungen abschließen. Oder soll der Arbeitsvertrag als solcher bestehen bleiben und nur insofern inhaltlich abgeändert sein, als an die Stelle der tariflichen Arbeitsbedingungen die ursprünglich d. h. vor dem Bestehen eines Tarifvertrages einzelvertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen treten? In beiden Fällen könnte die Partei, die das Erlöschen der Nachwirkung erstrebt, ihr Ziel in längstens einem Monat erreichen. Es

---

11) Erdel. Schlichtungswesen Jhrg. 7 S. 119.

fragt sich nur, ob das nicht im letzteren Falle zu unbilligen Härten für die andere Vertragspartei führt. Die nach dem Erlöschen der Nachwirkung zur Geltung kommenden ursprünglich vereinbarten oder allgemein gesetzlich festgelegten Arbeitsbedingungen sind vielfach nicht angemessen. Hinzu kommt, daß manche Arbeitsbedingungen, die bisher tariflich geregelt waren (z. B. Urlaub), mangels einer einzelvertraglichen oder allgemeinen gesetzlichen Regelung ersatzlos wegfallen. Gelten nun in dem Arbeitsvertrage Kündigungsfristen, die den Zeitraum von einem Monat übersteigen, so besteht für die andere Arbeitsvertragspartei keine rechtliche Möglichkeit, sich vor Ablauf der bei Angestellten oft monatelangen Kündigungsfrist von dem gegen ihren Willen abgeänderten ihr unbillig erscheinenden Arbeitsvertrag zu befreien. Gibt man daher der einen Vertragspartei ein Recht, sich binnen längstens einem Monat von der Nachwirkung zu befreien, so muß man der anderen die Möglichkeit geben, das Vertragsverhältnis ebenfalls einseitig binnen der gleichen Frist zur Auflösung zu bringen. Daher dürfte es sich empfehlen, dem Erdelschen Vorschlag unter Nr. 3 hinzuzufügen: „Übersteigt die maßgebende Kündigungsfrist den Zeitraum eines Monats, so kann der andere Arbeitsvertragsteil durch eine schriftliche Erklärung den Arbeitsvertrag zu dem Zeitpunkt kündigen, in dem die Weitergeltung erlöschen würde. Die Kündigung hat spätestens eine Woche vor diesem Zeitpunkt zu erfolgen".

Folgendes muß sonach bei der künftigen gesetzlichen Regelung der Streitfrage von der arbeitsvertraglichen Nachwirkung der Tarifverträge beachtet werden:

1. Die Nachwirkung entspricht dem Grundgedanken des Tarifrechts und schafft nach Ablauf eines Tarifvertrages eine klare Rechtslage im Arbeitsvertrage. Die ausdrückliche Bejahung der Nachwirkung ist daher ihrer Verneinung im künftigen Tarifrecht unbedingt vorzuziehen.
2. Die mittlere Auffassung, die die Nachwirkung mit dem Zustandekommen jedes neuen Tarifvertrages erlöschen läßt, vermeidet damit die Schwierigkeiten, die durch eine gleichzeitige Geltung mehrerer nacheinander zustandegekommener Tarifverträge entstehen. Sie ist daher mehr empfehlenswert, als die Ansichten, wonach der

alte Tarifvertrag auch nach dem Inkrafttreten eines neuen bezüglich solcher Arbeitsbedingungen weitergelten soll, die im neuen Tarifvertrage überhaupt keine Regelung gefunden haben, oder die im alten Tarifvertrage günstiger geregelt sind als im neuen.

3. Auf alle Fälle muß den Parteien des Arbeitsvertrages oder Tarifvertrages die rechtliche Möglichkeit bleiben, die Rechtslage nach Ablauf eines Tarifvertrages in einer die Nachwirkung verneinenden Weise zu regeln, wenn sie das für zweckentsprechend halten.

4. Für den Fall, daß zwischen ihnen eine Übereinstimmung nicht zustande kommt, ist gesetzlich vorzusehen, daß jede Einzelpartei sich gegen den Willen des anderen Teils in näher zu bezeichnender Weise von der Nachwirkung frei machen kann, damit verhindert wird, daß an der mangelnden Zustimmung der einen Einzelpartei die Beseitigung von nachwirkenden Tarifbestimmungen scheitert, obwohl diese nicht mehr zeitgemäß sind. Andererseits muß der Einzelpartei, gegen deren Willen die Weitergeltung der Tarifnormen zum Erlöschen gebracht werden soll, gestattet werden, den Arbeitsvertrag zu dem gleichen Zeitpunkt zu kündigen, da ihr unter Umständen nicht zugemutet werden kann, den Arbeitsvertrag zu den nach dem Erlöschen der Nachwirkung in Kraft tretenden Arbeitsbedingungen aufrecht zu erhalten.

5. Es ist Vorsorge zu treffen, daß der Versuch einer Einzelpartei, sich durch Kündigung des Einzelvertrages von der Nachwirkung zu befreien, nicht an der Anwendung anderer arbeitsrechtlicher Vorschriften, z. B. der §§ 84, 96 BRG., praktisch scheitert.

Eine gesetzliche Vorschrift, die diesen Forderungen Rechnung trägt, wird die Streitfrage von der arbeitsvertraglichen Nachwirkung der Tarifverträge in einer gerechten, für alle Teile annehmbaren Weise lösen.

Lebenslauf.

Ich, Karl Blaesing, katholischer Konfession, wurde am 11. Dezember 1901 als Sohn des Eisenbahn-Ingenieurs Bernard Blaesing und seiner Ehefrau Wilhelmine geb. Gödde zu Cottbus geboren. Vom Jahre 1908 an besuchte ich die Vorschule und später die Vollanstalt der Körnerschule zu Cöpenick (Reform-Realgymnasium), die ich zum Ostertermin 1920 mit dem Zeugnis der Reife verließ. Dann widmete ich mich dem juristischen Studium an der Friedrich-Wilhelm-Universität zu Berlin und der Philipps-Universität zu Marburg. Am 21. Februar 1925 bestand ich in Cassel die erste juristische Staatsprüfung und wurde am 12. März desselben Jahres zum Gerichtsreferendar im Bezirk des Kammergerichts ernannt. Nachdem ich auf meinen Antrag im November 1925 aus dem Justizdienst entlassen worden war, wurde ich von dem Herrn Regierungspräsidenten in Stettin am 13. Dezember 1925 zum Regierungsreferendar bei der Regierung in Stettin ernannt und bin seitdem als solcher tätig.